AoG-plus-TQ /

Svenja Biallahs, Elke Wailand, Susanne Reck

Lernbegleitung als TAXI

Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf professionell begleiten. Ein Leitfaden für Kursleitungen und Lernbegleitungen

Praxis-Tipp:

Ergänzend zu diesem Leitfaden stehen auf der Lernplattform des Projekts weitere Informationen, Materialien und Lernangebote zur Verfügung.

Gefördert vom:

AlphaDekade 2016 – 2026

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Impressum

Lernbegleitung als TAXI. Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf professionell begleiten.
Ein Leitfaden für Kursleitungen und Lernbegleitungen.

Herausgegeben von
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH
Infanteriestraße 8
80797 München
https://www.bbw-seminare.de/

Projekt: Grundbildungspfad zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter (AoG-plus-TQ)

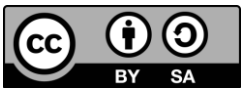
Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter dem Förderkennzeichen 2107CGBP gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Autorinnen
Svenja Biallahs, Elke Wailand, Susanne Reck

unter Mitarbeit von
Dominique Dauser, Julian Dettling, Annelie Hack, Sabrina Lorenz, Barbara Reineke, Melanie Schmitt, Esther Schulten, Dr. Luitgard Stumpf

Erscheinungsjahr
2026

Diese Publikation ist unter folgender Creative Common Lizenz veröffentlicht:



Inhaltsverzeichnis

Impressum 2

1 Einleitung 9

1.1 Menschen stärken – Potenziale entfalten.....9

1.2 Leitfaden für eine grundbildungssensible Lernbegleitung / TAXI..... 10

1.3 Anwendungshinweise..... 10

2 TAXI (Trainings-Ansprechpartner*in + Innovation) als grundbildungssensible Lernbegleitung 11

2.1 Die Herausforderung: Potenziale bleiben ungenutzt..... 11

2.2 Die Lösung: TAXI – Trainingsansprechpartner*in + Innovation..... 11

Warum nicht „Lernbegleitung“? 12

Warum TAXI? 12

2.3 Aufgaben des TAXIs 12

2.4 Grundhaltung und Arbeitsweise des TAXIs..... 13

2.5 Die Grundhaltung..... 14

Wertschätzung 14

Positive Fehlerkultur..... 14

Vertrauensperson..... 15

Lernen macht Freude..... 15

Mitarbeitende als Expert*innen sehen 15

Mögliche Ideen sind..... 16

3 Grundbildung im Unterricht erkennen und unterstützen - Ein kompakter Leitfaden für Lernbegleiter*innen (TAXIs) 17

3.1 Was ist Grundbildung? 17

3.2 Grundbildung – höher, breiter, integrativer gedacht 17

Höher 18

Breiter 18

Integrativer 18

3.3 Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) – Eine Definition 18

3.4 Zielgruppen des Projekts AoG-plus-TQ 20

3.5 Steigende Kompetenzanforderungen – Warum Grundbildung in der Arbeitswelt immer wichtiger wird 21

3.6 Warum Grundbildung relevant ist - Ergebnisse der PIAAC-Studie 24

3.7 Grundbildung im Fokus: Erkenntnisse aus der LEO-Studie 24

Was bedeutet geringe Literalität? 25

3.8 Was heißt das für die Rolle als Kursleitung? 26

Vorteile für die Teilnehmenden 26

Vorteile für Kursleitungen 26

Vorteile im Arbeitskontext 27

Fazit: Grundbildung zahlt sich aus 27

3.9 Der gesellschaftliche Auftrag des TAXIs 28

3.10 Woran erkennen Sie Grundbildungsbedarf im Unterricht? 28

Umgang mit schriftlichem Material 28

Verhalten im Unterricht 29

Lernverhalten und Lern- und Arbeitstechniken 29

Digitale Kompetenzen 29

Soziale Hinweise 30

Sprachliche Ausdrucksweise 30

„Arbeitsknigge“ und Verhalten im Job 30

3.11 Weiterführendes Material 31
3.12 Wie können Sie unterstützen? 32
Warum ist das wichtig? 32
Ihre Rolle als TAXI ist entscheidend: 32
3.13 Grundbildung für den Arbeitsplatz - Starterkit 34
3.14 Maßnahmen grundbildungssensibel gestalten 34
Material 1: Seminare grundbildungssensibel gestalten 35
3.15 Kreative Lehrmethoden für berufsorientierte Grundbildung (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in) 38
Kreative Lehrmethoden I 39
Kreative Lehrmethoden II 41
3.16 Weitere Materialien zu Methoden 43

4 Selbstwirksamkeit stärken 44

4.1 Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg 44
4.2 Konzept der Selbstwirksamkeit nach Albert Bandura 46
Erfolgserlebnisse 46
Stellvertretende Erfahrungen 47
Verbale Überzeugung 47
Körperliche und emotionale Empfindungen 47
4.3 Exkurs: Das richtige Mindset – Growth Mindset nach Carol Dweck 47
Praxisnahe Impulse für die Lernbegleitung: 48
Material 2: Selbstwirksamkeit stärken - Erfolgserlebnisse 49
Material 3: Selbstwirksamkeit stärken – Stellvertretendes Lernen 51
Material 4: Selbstwirksamkeit stärken – Verbale Überzeugung 52
Material 5: Selbstwirksamkeit stärken – Körperliche und emotionale Empfindungen 53
Material 6: Tipps zur Stärkung von Selbstwirksamkeit bei Teilnehmenden 54
Selbstwirksamkeit im Kursalltag – 5 Reflexionsfragen 56

5 Ressourcenorientierung 57

5.1 Potenziale entdecken – Ressourcen aktivieren 57

Material 7: 6 Strategien zum ressourcenorientierten Arbeiten 58

5.2 Ressourcenorientierte Methoden 60

Material 8: Methoden zum ressourcenorientierten Arbeiten 61

5.3 Ressourcenorientierte Fragen 64

Material 9: Ressourcenorientierte Fragen 65

6 Positive Fehlerkultur 67

6.1 Fehler sind Lernchancen 67

Warum ist das wichtig? 67

Eine positive Fehlerkultur bringt entscheidende Vorteile 67

Praxis-Tipps für eine positive Fehlerkultur 68

6.2 Positive Fehlerkultur als Basis für lebenslanges Lernen 68

Material 10: Tipps zur Umsetzung einer positiven Fehlerkultur im Seminar 69

6.3 Fehlerfreundliche Formulierungen 71

Material 11: Positive Sprache bei Fehlern – 5 Beispiele 73

Material 12: Positive Fehlerkultur im Seminar 74

6.4 Was tun, wenn die Antwort wirklich falsch ist? 75

Mini-Checkliste: Sensibel korrigieren, wenn Grundlagen fehlen 75

7 Materialgestaltung 77

7.1 Materialien grundbildungssensibel gestalten 77

7.2 Einfache Sprache – Was ist das? 78

7.3 Weiterführendes Material zum Thema „Einfache Sprache“ 79

Material 13: Hinweise für die Gestaltung von Materialien 81

Material 14: Texte in Einfache Sprache überarbeiten *83*

7.4 Einfache Sprache mit KI ... **85**

7.5 Prompt für einfache Sprache ... **86**

Wie funktioniert's? ... 86

Prompt für einen Sprachassistenten für einfache Sprache ... 86

7.6 Verständliche Kommunikation durch einfache Sprache ... **89**

Zielgruppengerechte Ansprache ... 89

8 Lernen lernen – Lernstrategien entwickeln 91

8.1 Lernen lernen als Schlüsselkompetenz ... **91**

8.2 Metakognition im Lernprozess ... **92**

8.3 Lerntechniken und -strategien für Prüfungen ... **93**

Material 15: Lernkompetenz fördern – Strategien für den Einsatz im Kurs *94*

Material 16: Lernmethoden für lernungewohnte Personen *97*

8.4 Weitere Materialien zum Thema „Lernen lernen" ... **99**

9 KI-Kompetenz fördern 100

9.1 KI gezielt einsetzen: Chancen für Kursleitungen und Lernbegleiter*innen ... **100**

Grenzen und Risiken von KI im Blick behalten ... 101

Datenschutz und verantwortungsvoller Umgang ... 102

Material 17: Gute Prompts schreiben – so geht's *103*

Material 18: Mini-Vorlage: Der 1-Minuten-Prompt *105*

Material 19: Beispiel-Prompts für den Unterricht *106*

Material 20: Iteratives Prompten – Schritt für Schritt *107*

Material 21: KI als Reflexionspartner für guten Unterricht *108*

9.2 KI-Kompetenzen für Menschen mit Grundbildungsbedarf: Chancen und Herausforderungen 109
Herausforderungen und Risiken für Lernende 109
9.3 Wie KI unterstützend eingesetzt werden kann 110
Individuelle Lernhilfe 111
Unterstützung beim Schreiben 111
9.4 Welche Schwierigkeiten es geben kann 111
Was das bedeutet: 112
9.5 Weiterführende Materialien 113
9.6 KI im Berufsalltag verständlich machen 115
Material 22: KI im Alltag der Teilnehmenden *117*
*Material 23: KI in der Logistik (z. B. Fachlagerist*in)* *118*
*Material 24: KI im Transportwesen (z. B. Berufskraftfahrer*in)* *119*
Material 25: Künstliche Intelligenz (KI) im Alltag – einfache Sprache *120*
Material 26: Künstliche Intelligenz (KI) in der Logistik – einfache Sprache *121*
Material 27: Künstliche Intelligenz (KI) im Transportwesen - einfache Sprache *122*

10 Abschluss 123

10.1 Abschluss: Lernen begleiten in einer sich wandelnden Arbeitswelt 123
10.2 Weitere im Projekt entstandene Materialien 124
Materialübersichten 124
Poster-Broschüre 124
Publikationen 125

Literaturverzeichnis 126

1 Einleitung

1.1 Menschen stärken – Potenziale entfalten

Kursleitungen und Mitarbeitende bei Bildungsträgern spielen eine zentrale Rolle dabei, Menschen mit Grundbildungsbedarf auf ihrem Lernweg zu begleiten und zu stärken. Gerade in Zeiten digitaler Veränderungen, des Fachkräftemangels und steigender Anforderungen am Arbeitsplatz bildet Grundbildung eine zentrale Voraussetzung für berufliche Teilhabe und persönliche Entwicklung.

Dieser Leitfaden unterstützt pädagogische Fachkräfte und betriebliches Bildungspersonal – also alle Personen im Unternehmen, die Lernprozesse ermöglichen, begleiten oder gestalten von Ausbilder*innen über Trainer*innen bis hin zu Führungskräften – dabei, Lernprozesse grundbildungssensibel zu gestalten. Ziel ist es, Lernende gezielt zu fördern, bestehende Hürden abzubauen und auch jene zu erreichen, deren Potenziale bislang ungenutzt bleiben. Er bietet praxisnahe Impulse für eine grundbildungssensible Lernbegleitung und kann sowohl in bestehenden als auch neuen Maßnahmen eingesetzt werden.

Der Leitfaden entstand im Projekt „Konzertierte Kommunikations- und Vertriebsstrategie für innovative Maßnahmenformen: Grundbildungspfad zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter“ (AoG-plus-TQ). Das Projekt wird im Rahmen der AlphaDekade durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) sowie den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) München umgesetzt. Ziel ist es, Menschen mit Grundbildungsbedarf, unabhängig davon, ob sie über einen Berufsabschluss verfügen oder nicht, neue Perspektiven in Richtung Teilqualifizierung (TQ) zu eröffnen.

1.2 Leitfaden für eine grundbildungssensible Lernbegleitung / TAXI

Dieser Leitfaden richtet sich an alle, die Menschen mit Grundbildungsbedarf im Bildungskontext oder im betrieblichen Umfeld begleiten und unterstützen. Er bietet praxisnahe Impulse, Hintergrundwissen und konkrete Handlungsempfehlungen für Lernbegleiter*innen, Trainer*innen in der Erwachsenenbildung und betriebliches Bildungspersonal.

1.3 Anwendungshinweise

Der Leitfaden kann flexibel genutzt werden, z. B. als Nachschlagewerk, zur Vorbereitung von Schulungen oder als Reflexionshilfe im Alltag. Er eignet sich sowohl für den Einstieg in das Thema als auch zur Vertiefung.

Besonders hilfreich ist er:

- zur Entwicklung eines sensiblen Blicks für Grundbildungsbedarfe
- zur Reflexion der eigenen Haltung als Lernbegleiter*in
- zur Stärkung der Handlungssicherheit im Umgang mit der Zielgruppe

Hinweis zu den verlinkten Online-Materialien

Die in diesem Leitfaden bereitgestellten Links wurden sorgfältig ausgewählt und waren zum Zeitpunkt der Erstellung aktuell. Digitale Inhalte verändern sich jedoch regelmäßig: Webseiten können überarbeitet werden, Materialien verschoben oder ganz entfernt werden.

2 TAXI (Trainings-Ansprechpartner*in + Innovation) als grundbildungssensible Lernbegleitung

2.1 Die Herausforderung: Potenziale bleiben ungenutzt

In beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende oder Arbeitssuchende ohne formalen Abschluss gibt es häufig Teilnehmende mit Förderbedarf in Grund- und Zukunftskompetenzen. Sie bringen praktische Erfahrung mit, stoßen jedoch auf Hürden beim Lesen, Schreiben, Rechnen oder im Umgang mit digitalen Anwendungen.[1] Damit Qualifizierung gelingt, braucht es mehr als Fachwissen: Es braucht eine veränderte Haltung und eine Sprache, die Vertrauen schafft, statt Druck zu erzeugen. Begriffe wie „Lernen" oder „Lernbegleitung" wirken oft kontraproduktiv. Sie erinnern an negative Schulerfahrungen und können Angst vor dem Scheitern erzeugen.

2.2 Die Lösung: TAXI – Trainingsansprechpartner*in + Innovation

Im Projekt AoG-plus-TQ haben wir einen Ansatz entwickelt, der diese Barrieren überwindet: **TAXI = T**rainings-**A**nsprechpartner*in **+ I**nnovation. Im Folgenden nur als TAXI bezeichnet.

TAXI ist mehr als ein Akronym: Es steht sinnbildlich für individuelle Unterstützung auf Augenhöhe. So wie ein Taxi Menschen sicher und flexibel an ihr Ziel bringt, begleiten unsere TAXIs Teilnehmende bedarfsorientiert auf ihrem Weg zur (Teil-)Qualifizierung (TQ).

[1] Vgl. Hack, A., Dauser, D., & Lorenz, S. (2025). *Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für die Produktion: Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ.* f-bb Working Paper 05/2025. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/AGTQ/251021_AGTQ_Working-Paper-Produktion.pdf

Warum nicht „Lernbegleitung“?

- Der Begriff „Lernen“ kann Ängste und Abwehrhaltungen hervorrufen.
- Viele Teilnehmende identifizieren sich nicht mit klassischen Bildungsbegriffen.
- Eine neutrale, alltagsnahe Sprache erleichtert den Zugang und fördert Vertrauen.

Warum TAXI?

- TAXI ist ein vertrauter, positiv besetzter Begriff aus dem Alltag.
- Es steht sinnbildlich für individuelle Unterstützung und Zielorientierung.
- Das Akronym verbindet professionelle Begleitung mit innovativen Ansätzen in der Bildungsarbeit.

Mit dem Begriff TAXI schaffen wir eine neue Basis – offen, wertschätzend und motivierend.

2.3 Aufgaben des TAXIs

Das TAXI unterstützt Menschen mit Grundbildungsbedarf auf ihrem Weg zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung. Ein Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Selbstwirksamkeit, besonders bei Personen, die aufgrund ihrer Lernbiografien häufig eine fatalistische Grundhaltung zeigen sowie auf dem Aufbau einer konstruktiven und wertschätzenden Fehlerkultur. Das TAXI erkennt Grundbildungsbedarfe, spricht sie taktvoll an und arbeitet ressourcenorientiert, indem es die Stärken der Teilnehmenden sichtbar macht und gezielt weiterentwickelt. Zudem kann es grundbildungssensible Lernmaterialien erstellen, auswählen und diese passgenau für die Zielgruppe einsetzen. Als grundbildungssensible Lernbegleitung fördert es zielgerichtete Lernprozesse. Ein weiterer Aufgabenbereich ist die Vermittlung grundlegender KI-Kompetenzen.

2.4 Grundhaltung und Arbeitsweise des TAXIs

Das TAXI übernimmt eine zentrale Rolle im Lernprozess. Die Teilnehmenden bestimmen das Ziel und das TAXI sorgt dafür, dass sie sicher, selbstbestimmt und gestärkt dort ankommen. Damit dies gelingt, hilft das TAXI dabei, Ziele realistisch einzuschätzen und unterstützt bei Bedarf bei der Zielformulierung. Das TAXI begegnet den Teilnehmenden mit **Wertschätzung**. Es orientiert sich an den Stärken der Teilnehmenden und schafft eine unterstützende Atmosphäre. Es arbeitet grundbildungssensibel und erkennt, dass viele Teilnehmende Unsicherheiten oder negative Lernerfahrungen mitbringen. Deshalb schafft es eine **positive Fehlerkultur**, in der Fehler erlaubt sind und als Teil des Lernprozesses verstanden werden. Jeder Fehler ist eine Gelegenheit, etwas Neues zu entdecken und zu verstehen. Dabei entwickelt sich das TAXI als Lernprozessbegleitung zu einer **Vertrauensperson**, die Menschen auf ihrem Weg begleitet. Sie bestärkt die Teilnehmenden und zeigt ihnen, dass sie ihren Weg gehen können und Unterstützung an ihrer Seite haben. Diese Haltung ermöglicht es, dass Menschen mit Grundbildungsbedarf oder ohne formale Abschlüsse **Bildung als etwas Positives erleben**. Das TAXI und die Teilnehmenden begegnen sich auf Augenhöhe. Es vertraut darauf, dass die Teilnehmenden **Expert*innen ihrer eigenen Lerngeschichte** sind. Es weiß, dass Lernwege individuell sind.

Auf dieser Haltung aufbauend arbeitet das TAXI mit einer klaren methodischen Ausrichtung:

- ✓ grundbildungssensibel
- ✓ selbstwirksamkeitsstärkend
- ✓ binnendifferenziert
- ✓ ressourcenorientiert
- ✓ innovativ

Es erkennt, dass viele Teilnehmende mit Unsicherheiten oder negativen Lernerfahrungen starten und gestaltet Lernprozesse so, dass sie Sicherheit und Orientierung bieten. Durch binnendifferenzierte Methoden wird auf unterschiedliche Voraussetzungen Rücksicht genommen, sodass alle Teilnehmenden auf dem eigenen Niveau lernen können. Selbstwirksamkeit wird gestärkt, indem das TAXI ein Lernumfeld schafft, das den Teilnehmenden Erfolgserlebnisse ermöglicht und sichtbar macht. Es regt die Teilnehmenden zur Reflexion an und ermutigt sie, Verantwortung für ihren Lernweg zu übernehmen. Dabei nutzt es kreative und praxisnahe Methoden (siehe Kapitel 3.15 Kreative Lehrmethoden für berufsorientierte Grundbildung (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in) sowie Kapitel 5.2 Ressourcenorientierte Methoden), die Lernprozesse anschaulich und nachvollziehbar gestalten und motivierend wirken. Ressourcenorientiert und innovativ gestaltet das TAXI Bildungsprozesse so, dass es an den Stärken der Menschen ansetzt und neue Perspektiven eröffnet.

2.5 Die Grundhaltung

Das sind die 5 Werte, die das TAXI in seiner Grundhaltung ausmachen.

Wertschätzung

Wertschätzung bedeutet, die individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Beiträge der Teilnehmenden zu erkennen und zu respektieren. Es geht darum, eine positive und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wertgeschätzt und akzeptiert fühlen.

Positive Fehlerkultur

Eine positive Fehlerkultur fördert den Umgang mit Fehlern als Lernchancen. Fehler werden nicht als Versagen betrachtet, sondern als natürlicher und wertvoller Teil des Lernprozesses. Dies ermutigt die Teilnehmenden, Neues

auszuprobieren und aus ihren Fehlern zu lernen. Das TAXI fördert aktiv eine positive Fehlerkultur.

Vertrauensperson

Als Vertrauensperson schafft das TAXI eine sichere und unterstützende Umgebung, in der die Teilnehmenden offen über ihre Herausforderungen und Bedürfnisse sprechen können. Vertrauen ist die Grundlage für eine effektive Zusammenarbeit und fördert das Wohlbefinden und die Motivation der Teilnehmenden.

Lernen macht Freude

Diese Grundhaltung betont, dass Lernen Spaß machen und Freude bereiten sollte. Das TAXI gestaltet das Seminar so, dass es interessant, interaktiv und motivierend ist, um die intrinsische Motivation der Teilnehmenden zu fördern.

Mitarbeitende als Expert*innen sehen

Diese Haltung erkennt an, dass die Teilnehmenden wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen mitbringen. Das TAXI betrachtet die Teilnehmenden als Expert*innen ihrer eigenen Lerngeschichte und ermutigt sie, ihr Wissen und ihre Perspektiven aktiv in den Lernprozess einzubinden.

💡 **Reflexionsimpuls:**

Wie kann ich die 5 Werte konkret in meiner Arbeit mit den Teilnehmenden umsetzen? Zum Beispiel im Seminar als Trainer*in, in der Lernberatung als TAXI oder im informellen Gespräch mit den Teilnehmenden?

Mögliche Ideen sind…

Stärken sichtbar machen

- Den Teilnehmenden bewusst sagen, was gut gelungen ist: „*Ich sehe, dass Sie sich viel Mühe gegeben haben*."
- Auch kleine Fortschritte benennen, z. B. pünktlich sein oder mitarbeiten

Fehler offen zulassen

- Zu Beginn ganz klar sagen: „*Fehler sind hier erlaubt. Ohne Fehler lernen wir nicht*."
- Niemand wird ausgelacht oder beschämt.

Geschützter Rahmen

- Persönliche Themen werden vertraulich behandelt. „*Was Sie mir sagen, bleibt unter uns*."
- Den Teilnehmenden zuhören, ohne sofort Lösungen zu geben.

Lernen positiv gestalten

- Kleine Erfolge werden sichtbar gemacht, z. B. mit kurzen Reflexionen.
- Inhalte haben einen klaren Bezug zur Arbeit oder zum Alltag. „*Wo brauchen Sie das im echten Leben?*"

Wissen der Teilnehmenden nutzen

- Wissen der Teilnehmenden mit einbeziehen: „*Wer kennt das aus der Arbeit?*"
- Teilnehmende dürfen erklären und zeigen.

3 Grundbildung im Unterricht erkennen und unterstützen - Ein kompakter Leitfaden für Lernbegleiter*innen (TAXIs)

3.1 Was ist Grundbildung?

Kursleitungen in der Erwachsenenbildung begegnen Menschen mit sehr unterschiedlichen Lernbiografien. Manche bringen Unsicherheiten im Lesen, Schreiben, Rechnen oder im Umgang mit digitalen Geräten und Anwendungen mit. Oft bleibt dies im Alltag unbemerkt. **Grundbildung** umfasst genau diese grundlegenden Kompetenzen, die für gesellschaftliche Teilhabe, berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen notwendig sind:

- Lesen, Schreiben, Rechnen
- Digitale Grundkompetenzen
- Kommunikations- und Problemlösefähigkeiten

Grundbildung ist mehr als Alphabetisierung. Sie ist die **Basis für selbstbestimmtes Lernen und Leben.**

3.2 Grundbildung – höher, breiter, integrativer gedacht

Im Zuge tiefgreifender gesellschaftlicher Transformationsprozesse – insbesondere durch Digitalisierung, demografischen Wandel, Dekarbonisierung und Deglobalisierung – verändern sich die Anforderungen an Bildung grundlegend. Arbeits- und Lebenswelten werden komplexer, digitaler und dynamischer. Grundbildung muss daher über klassische Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen hinausgehen und weitere Basiskompetenzen einbeziehen, die Menschen befähigen, mit diesen Veränderungen umzugehen. Ein erweitertes Grundbildungsverständnis trägt dazu bei, Handlungssicherheit zu stärken, Teilhabe zu ermöglichen und Lernprozesse nachhaltig zu unterstützen.

Höher

Grundbildung richtet sich nicht nur an Menschen mit sehr geringen Lese- und Schreibkenntnissen. Auch Personen mit mittlerem Kompetenzniveau (Alpha-Level 4)[2], die oft bereits berufstätig sind, werden gezielt gefördert. Das stärkt ihre Handlungssicherheit im Arbeitsalltag und trägt zur Fachkräftequalifizierung bei. Dies ist ein wichtiger Beitrag angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels.

Breiter

Neben den klassischen Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen rücken auch Zukunftskompetenzen in den Fokus: Resilienz, Konfliktfähigkeit, Veränderungsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit und digitale Kompetenzen sind entscheidend für die Teilhabe in einer sich wandelnden Welt. Sie stärken die Selbstständigkeit und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Integrativer

Grundbildung berücksichtigt auch die Bedürfnisse von Erwachsenen mit einer anderen Herkunftssprache als Deutsch. Viele von ihnen haben bereits Integrationskurse besucht, benötigen aber weitere Unterstützung, um ihre schriftsprachlichen Kompetenzen zu festigen. Die Förderung setzt hier an und schafft Brücken für eine gleichberechtigte Teilhabe in Beruf und Alltag.[3]

3.3 Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) – Eine Definition

„AoG bezeichnet das berufsbegleitende, freiwillige Lernen von arbeitsrelevanten Grundbildungsinhalten vor Ort im Betrieb (aufsuchende Arbeit). AoG bezieht sich nicht nur auf das nachholende Lernen von Lesen und Schreiben, sondern ist deutlich weiter gefasst und als ein dynamisches Konzept zu verstehen.

---

[2] Mehr zu den Alpha-Leveln finden Sie im Kapitel 20.9385592 Was bedeutet geringe Literalität?

[3] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2024). Grundbildungspfade. AlphaDekade. https://www.alphadekade.de/de/projekte/foerderschwerpunkte/grundbildungspfade/grundbildungspfade_node.html (zuletzt abgerufen am 04.09.2025).

Grundbildungsinhalte sind kontextabhängig, offen und veränderbar. Es geht sowohl um den Erwerb von basalen Kompetenzen als auch um die Fähigkeit, dieses Wissen in unterschiedlichen und sich ändernden Handlungssituationen anzuwenden und an neue Bedingungen anzupassen. Ziele von AoG sind die Stärkung beruflicher Handlungsfähigkeit, die Stärkung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sowie die Stärkung von Persönlichkeitsentwicklung und Teilhabe insgesamt."[4]

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) bedeutet, dass **Grundbildung im Kontext der Arbeit** vermittelt wird. Ziel ist es, Lernende zu stärken, damit sie ihre Aufgaben im beruflichen Alltag besser bewältigen können. Die Lerninhalte werden praxisnah und teilnehmendenorientiert gestaltet.

Berufsrelevante Grundbildungsinhalte sind:

- Deutsch – Texte mit Arbeitsplatzbezug (z. B. Sicherheitsvorschriften, Protokolle; Berichte, Notizen, Dokumentationen), Fachwortschatz und effektive Kommunikation
- Rechnen – Grundrechenarten (z. B. Stückzahlen und Maße), einfache Geometrie, Prozentrechnung und Dreisatz
- PC-Grundlagen – z. B. Internet, E-Mail, Textverarbeitung
- Digitale Grundkenntnisse – Umgang mit digitalen Geräten und Mediennutzung
- Lernen lernen – Lernstrategien und -methoden
- Soziale Kompetenzen am Arbeitsplatz („Arbeitsknigge" und Rechte und Pflichten bspw. Krankmeldung)

[4] Arbeit und Leben e.V., Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.). (2024). *Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten. Handbuch zur Weiterbildungsreihe.* BasisKom. https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/Handbuch_Grundbildungscoach_final.pdf (zuletzt abgerufen am 29.07.2025).

3.4 Zielgruppen des Projekts AoG-plus-TQ

Das Projekt AoG-plus-TQ eröffnet nicht formal Qualifizierten (nfQ) mit Grundbildungsbedarf neue Qualifizierungswege und macht sie fit für die Arbeitswelt der Zukunft. Ziel ist es, arbeitslosen und beschäftigten nicht formal Qualifizierten mit Grundbildungsbedarf den Weg zu einer (Teil-)Qualifizierung (TQ) und damit bis zum Berufsabschluss zu ermöglichen.[5] Das ist besonders für Deutschland relevant, da im Jahr 2024 „der Anteil geringqualifizierter junger Erwachsener […] zugenommen [hat]. 15 % der 25- bis 34-Jährigen in Deutschland haben keinen Abschluss im Sekundarbereich II, d. h. weder die (Fach-)Hochschulreife noch eine Berufsausbildung. 2019 lag dieser Anteil noch bei 13 %. Unter den 22 EU-Mitgliedsländern im OECD-Raum weisen nur Italien, Portugal und Spanien einen höheren Anteil junger Erwachsener ohne Abschluss im Sekundarbereich II auf."[6]

Das Projekt eröffnet grundbildungssensible Qualifizierungswege und Zugänge zu beruflicher Weiterbildung für bisher nicht oder kaum erreichte Zielgruppen. Dazu zählen beispielsweise:

- Beschäftigte in Helfertätigkeiten ohne formale Qualifikation, die ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern oder sich weiterqualifizieren wollen.
- Erwerbslose mit Leistungsbezug, die an Qualifizierungsmaßnahmen nicht erfolgreich teilnehmen können, weil grundlegende Kompetenzen fehlen.
- Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die Integrationskurse bislang noch nicht erfolgreich abschließen konnten und weiterhin Grundbildungsbedarf haben.

[5] Dazu findet eine modellhafte Erprobung in den Branchen Lagerlogistik und Industrie (Produktion) in der Arbeitsmarktregion München statt.
[6] OECD. (2025). *Bildung auf einen Blick 2025: OECD-Indikatoren – Deutschland*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/de/publications/bildung-auf-einen-blick-2025_b1cc11a5-de/deutschland_9a449e27-de.html#top (zuletzt abgerufen am 30.09.2025).

- Personen in beruflichen Übergängen, bei denen fehlende Grundkompetenzen eine Weiterqualifizierung (z. B. Teilqualifizierung) verhindern.[7]

Je nach Ausgangslage steht auf dem Grundbildungspfad die Beschäftigungsfähigkeit oder die Qualifizierungsfähigkeit im Fokus.



Abbildung 1: Idealtypischer Grundbildungspfad im Projekt AoG-plus-TQ (eigene Darstellung)

3.5 Steigende Kompetenzanforderungen – Warum Grundbildung in der Arbeitswelt immer wichtiger wird

Die Anforderungen an Mitarbeitende in vielen Arbeitsbereichen verändern sich zunehmend. Digitalisierung, demografischer Wandel, Dekarbonisierung und Deglobalisierung wirken gleichzeitig auf Unternehmen ein und erhöhen den Anpassungsdruck. Geschäftsprozesse werden komplexer, Arbeitsabläufe digitaler und Tätigkeitsprofile vielseitiger. Damit steigen auch die Erwartungen an Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit sowie an grundlegende Kompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Grundlagen.

[7] Vgl. Kompetenzzentrum GrundbildungsPFADE. (2025). *Zielgruppen Grundbildungspfade – Orientierungspapier*. Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. https://www.grundbildung-wirkt.de/wp-content/uploads/2025/09/Zielgruppen-Grundbildungspfade-Orientierungspapier.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2025).

Diese Entwicklung trifft nicht nur höher qualifizierte Beschäftigte, sondern zunehmend auch Tätigkeitsfelder, die traditionell von Geringqualifizierten ausgeübt wurden.[8] Automatisierung und digitale Assistenzsysteme führen dazu, dass einfache Routinearbeiten abnehmen. Gleichzeitig nehmen kommunikative und koordinierende Aufgaben zu. Beschäftigte müssen häufiger in neuen Team- und Netzwerkstrukturen arbeiten, Informationen verständlich weitergeben und Entscheidungen eigenständig treffen. Dadurch wachsen die Anforderungen nicht nur inhaltlich, sondern auch sozial und methodisch.

Die IW-Unternehmensbefragung (2022) zeigt deutlich, in welchen Bereichen Unternehmen in den kommenden fünf Jahren steigende Anforderungen an Geringqualifizierte erwarten:

- Flexibilität (50,3 %)
- Kommunikationsfähigkeit (48,4 %)
- Teamfähigkeit (45,1 %)
- Grundlegende EDV-Kenntnisse (42,6 %)
- Lesen und Schreiben auf Deutsch (34,9 %)
- Rechnen (28,9 %)[9]

Für geringqualifizierte Beschäftigte entsteht daraus ein doppelter Druck: Einerseits sind viele von ihnen erfahren und haben sich informell Kompetenzen angeeignet. Andererseits reichen diese grundlegenden Kenntnisse häufig nicht aus, um neue, komplexere Anforderungen zu erfüllen oder sich auf veränderte Arbeitsprozesse einzustellen. Ohne Unterstützung besteht das Risiko, dass sie

[8] Vgl. Kremers, C., Plünnecke, A., & Vahlhaus, I. (2023). *Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte.* IW-Trends, 50(3). Institut der deutschen Wirtschaft.
[9] Vgl. Kremers et al. (2023). *Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte.*

den Anschluss verlieren oder Weiterbildungsangebote nicht erfolgreich absolvieren können. [10]

Diese Entwicklungen unterstreichen die wachsende Bedeutung arbeitsorientierter Grundbildung. Sowohl die PIAAC-Studie[11] als auch die LEO-Studie[12] zeigen, dass mehr als die Hälfte der Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf erwerbstätig ist.[13] Meist handelt es sich um eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung, „die allerdings (sehr) gering entlohnt ist." [14] Da ein großer Teil dieser Zielgruppe bereits im Arbeitsleben steht, spielt der Arbeitsplatz eine zentrale Rolle für den Zugang zu Grundbildung. Hier lassen sich grundlegende Kompetenzen genau dort fördern, wo sie unmittelbar benötigt werden. Beschäftigte können dadurch Arbeitsaufgaben sicherer bewältigen, besser mit neuen Anforderungen umgehen und sich in einer zunehmend digitalen und sich wandelnden Arbeitswelt behaupten.

Arbeitsorientierte Grundbildung eröffnet Mitarbeitenden mit Grundbildungsbedarf die Chance, zentrale Kompetenzen aufzubauen, Unsicherheiten abzubauen und sich auf berufliche Veränderungen vorzubereiten. Für Unternehmen wiederum ist sie ein wichtiger Baustein, um Fachkräfte zu sichern und Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten.

---

[10] Vgl. Kremers et al. (2023). *Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte.*
[11] Mehr dazu in Kapitel 3.6 Warum Grundbildung relevant ist - Ergebnisse der PIAAC-Studie.
[12] Siehe auch Kapitel 3.7 Grundbildung im Fokus: Erkenntnisse aus der LEO-Studie.
[13] Vgl. OECD. (2024, 10. Dezember). *Erhebung über die Kompetenzen Erwachsener 2023: Deutschland*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/de/publications/erhebung-uber-die-kompetenzen-erwachsener-2023_5c61e314-de/deutschland_a70d92ac-de.html (zuletzt abgerufen am 29.07.2025) und Grotlüschen, A., Buddeberg, K., Dutz, G., Heilmann, L., & Stammer, C. (2019). *LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre*. Universität Hamburg. Verfügbar unter: https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/09/LEO2018-Presseheft.pdf (zuletzt abgerufen am 17.07.2025).
[14] Vgl. Kremers et al. (2023). *Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte.*

3.6 Warum Grundbildung relevant ist - Ergebnisse der PIAAC-Studie

Die internationale OECD-Studie „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“[15] (PIAAC) untersucht regelmäßig die Grundkompetenzen Erwachsener. Dabei handelt es sich um Fähigkeiten, die im (Arbeits-)Alltag unverzichtbar sind**: Lesen, Rechnen und adaptives Problemlösen.**

Die aktuellen Ergebnisse für Deutschland (2023) zeigen:

- **22 % der Erwachsenen** (16–65 Jahre) verfügen über **niedrige Lese- und Schreibkompetenzen.**
- **20 %** erreichen **nur geringe mathematische Fähigkeiten.**
- **22 %** haben **Schwierigkeiten beim adaptiven Problemlösen.**
- **16 %** liegen in **allen drei Bereichen** auf den niedrigsten Kompetenzstufen.[16]

Das bedeutet: In nahezu allen Kursen können Menschen sitzen, die mit grundlegenden Anforderungen kämpfen, beispielsweise beim Verstehen von Arbeitsblättern, beim Ausfüllen von Formularen oder bei der Nutzung digitaler Tools.

3.7 Grundbildung im Fokus: Erkenntnisse aus der LEO-Studie

Die LEO-Studie 2018 der Universität Hamburg untersucht die Lese- und Schreibkompetenz deutschsprachiger Erwachsener im Alter von 18–64 Jahren und zeigt, wie sich geringe Lese- und Schreibkompetenz und Grundbildung auf alltägliche und gesellschaftliche Teilhabechancen auswirken. Dabei wird deutlich:

- 12,1 % der deutschsprachigen Erwachsenen (18–64 Jahre) haben geringe Lese- und Schreibkompetenzen.

[15] Internationale Studie zur Untersuchung von Alltagsfähigkeiten Erwachsener
[16] Vgl. OECD. (2024, 10. Dezember). *Erhebung über die Kompetenzen Erwachsener 2023: Deutschland*.

- Das entspricht rund 6,2 Millionen Menschen in Deutschland.
- 62,3 % der Betroffenen sind erwerbstätig.
- Betroffen sind vor allem Menschen über 45 Jahre und häufiger Männer.[17]

Das bedeutet: Grundbildungsbedarf ist weit verbreitet und betrifft auch Lernende in der beruflichen Weiterbildung.

Was bedeutet geringe Literalität?

„Geringe Literalität bedeutet, dass eine Person allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben kann."[18] Das bedeutet, dass Menschen als gering literalisiert gelten, wenn sie z. B.:

- einzelne Wörter oder kurze Sätze lesen können,
- aber keine zusammenhängenden Texte verstehen oder schreiben können.

Viele von ihnen sind berufstätig, haben einen Schulabschluss und sind gesellschaftlich integriert. Geringe Literalität ist also kein Randphänomen, sondern betrifft Menschen mitten im Leben und auch in Kursen.

Lernende mit Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben sind sehr unterschiedlich. Die LEO-Studie unterscheidet sogenannte Alpha-Levels:

- **Alpha-Level 1**: Buchstaben erkennen, aber keine Wörter lesen oder schreiben.
- **Alpha-Level 2**: Wörter lesen und schreiben, aber Sätze bereiten Schwierigkeiten.
- **Alpha-Level 3**: einfache Sätze werden verstanden, aber längere Texte sind zu komplex.

[17] Vgl. Grotlüschen et al. (2019), LEO 2018 – Pressebroschüre.
[18] Grotlüschen et al. (2019), LEO 2018 – Pressebroschüre, S. 4.

- **Alpha-Level 4**: Texte lesen und schreiben, allerdings auffällig fehlerhafte Rechtschreibung[19]

Die Alpha-Level 1–3 beschreiben geringe Lese- und Schreibkompetenzen.

Praxis-Tipp: Diese Differenzierung kann helfen, Lernangebote gezielt anzupassen. Es gibt passendes Lernmaterial für die verschiedenen Alpha-Levels (z. B. im VHS Lernportal).

3.8 Was heißt das für die Rolle als Kursleitung?

Grundbildungssensible Kursgestaltung bedeutet, Lernangebote so zu planen und durchzuführen, dass alle Teilnehmenden unabhängig von ihrer Lernbiografie den Inhalten folgen können. Das ist kein „Extra", sondern ein Gewinn für alle Beteiligten:

Vorteile für die Teilnehmenden

- Sie erleben Erfolgserlebnisse statt Überforderung.
- Sie entwickeln mehr Selbstvertrauen und Freude am Lernen.
- Sie können sich aktiver einbringen und ihr Potenzial entfalten.
- Sie verbessern ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Alltag.

Vorteile für Kursleitungen

- Sie erreichen mehr Teilnehmende, z. B. auch die stillen oder unsicheren Teilnehmenden.
- Sie schaffen ein wertschätzendes Lernklima, das Motivation und Lernerfolg fördert.

[19] Vgl. Grotlüschen et al. (2019), LEO 2018 – Pressebroschüre.

- Sie erleben weniger Frustration, weil Inhalte besser verstanden und umgesetzt werden.
- Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit und Teilhabe.

Vorteile im Arbeitskontext

Grundbildung ist ein Erfolgsfaktor für betriebliche Weiterbildung, Fachkräftesicherung und langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Die OECD-Studie zeigt:

- Menschen mit höheren Grundkompetenzen **sind häufiger erwerbstätig, seltener arbeitslos** und erzielen ein **höheres Einkommen**.
- Sie verfügen über eine **höhere Lebenszufriedenheit**, mehr Selbstvertrauen und eine stärkere **Selbstwirksamkeit**.
- Sie nehmen **häufiger an Weiterbildungen** teil. Das ist ein zentraler Faktor für Qualifizierung und berufliche Entwicklung.
- Sie sind **besser auf digitale Anforderungen vorbereitet**, was angesichts der digitalen Transformation in nahezu allen Branchen entscheidend ist.
- Schwache Grundkompetenzen können zu **Missverständnissen, Fehlkommunikation und unsicherem Verhalten** im Arbeitskontext führen.[20]

Fazit: Grundbildung zahlt sich aus

- Beschäftigte mit soliden Grundkompetenzen arbeiten effizienter, sicherer und eigenständiger.
- Sie sind flexibler einsetzbar und offener für neue Aufgaben und Technologien.
- Eine gezielte Förderung von Grundbildung stärkt die Lernkultur, verbessert die Kommunikation im Team und erhöht die Zufriedenheit sowie Bindung der Mitarbeitenden.

[20] Vgl. OECD (2024), *Erhebung über die Kompetenzen Erwachsener - Deutschland*.

3.9 Der gesellschaftliche Auftrag des TAXIs

Grundbildung ist die Basis für Chancengleichheit. Sie ermöglicht Menschen, ihre Potenziale zu entfalten, und zwar unabhängig von ihrer Lernbiografie. Das TAXI spielt dabei eine zentrale Rolle: Es gestaltet Lernräume, in denen Selbstwirksamkeit gestärkt, Ressourcen aktiviert und positive Lernerfahrungen ermöglicht werden.

> Grundbildung zu fördern heißt, Menschen in ihrem Lernen, in ihrem Alltag und in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken.

3.10 Woran erkennen Sie Grundbildungsbedarf im Unterricht?

Grundbildungsbedarf betrifft Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Häufig bleibt dieser Bedarf jedoch unbemerkt, weil Betroffene gelernt haben, ihre Schwierigkeiten, beispielsweise im Umgang mit Schriftsprachlichkeit geschickt zu kompensieren. Das nachfolgend beschriebene Verhalten kann Hinweise auf Grundbildungsbedarf geben.

Umgang mit schriftlichem Material

- Teilnehmende lesen Arbeitsblätter langsam oder überspringen sie ganz.
- Schreibaufgaben werden vermieden oder nur sehr knapp beantwortet.
- Sehr viele orthografische Fehler.
- Formulare oder Tests werden nicht oder nur teilweise ausgefüllt.
- Unterschriften wirken wie gemalt und unterscheiden sich deutlich vom restlichen Schreibstil. [21]

[21] Vgl. Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (n.d.). *Woran erkennen Sie das?* Alphabetisierung.de. https://alphabetisierung.de/informieren/institutionen-behoerden-aerzte-etc/woran-erkennen-sie-das/ (zuletzt abgerufen am 26.09.2025).

Verhalten im Unterricht

- Teilnehmende fragen oft nach mündlichen Wiederholungen.
- Sie wirken unsicher, wenn Lesen oder Schreiben gefragt ist.
- Vermeidungsstrategien wie: „Ich habe meine Brille vergessen", „Ich mach das später", „Ich kann besser zuhören als lesen", „Ich habe meine Hand verletzt".
- Delegieren: „Lassen Sie uns das zusammen ausfüllen.", „Machen Sie das doch gleich mal.", „Das Formular nehme ich mit, ich mache das dann zu Hause." [22]

Lernverhalten und Lern- und Arbeitstechniken

- Langsames Arbeitstempo, besonders bei schriftlichen Aufgaben.
- Wiederholter Bedarf an Erklärungen auch bei scheinbar einfachen Aufgaben.
- Schwierigkeiten beim Merken von Fachbegriffen oder beim Einhalten schriftlicher Abläufe.
- Kaum oder keine Anwendung von Lernstrategien.
- Kaum oder keine Nutzung von Hilfsmitteln wie Kalender, Notizen oder Checklisten.
- Schwierigkeiten, Aufgaben zu priorisieren oder Arbeitsschritte zu planen.
- Fehlende Ordnung im Material (lose Blätter, keine Ablage).
- Probleme beim selbstständigen Nacharbeiten oder Vorbereiten.[23]

Digitale Kompetenzen

- Unsicherheit im Umgang mit digitalen Geräten (z. B. Smartphone, PC).
- Schwierigkeiten beim Einloggen in Lernplattformen oder beim Öffnen von Dateien.

[22] Vgl. Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (n.d.), *Woran erkennen Sie das?*.
[23] Vgl. Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (n.d.), *Woran erkennen Sie das?*.

- Probleme mit grundlegenden Funktionen wie Copy & Paste, Speichern oder dem Versenden von Anhängen.
- Angst vor „Fehlern“ bei der Nutzung digitaler Tools.
- Fehlendes Verständnis für Datenschutz, sichere Passwörter oder Online-Kommunikation.
- Kein selbstständiges Auffinden von Informationen im Internet.[24]

Soziale Hinweise

- Teilnehmende ziehen sich zurück, wenn Lesen oder Schreiben im Fokus steht.
- Aus Angst vor Blamage vermeiden sie es, laut vorzulesen oder etwas an die Tafel zu schreiben.
- Vermeidung von für sie unsicheren oder vermeintlich unangenehmen Situationen (gehen nicht zu Informationsveranstaltungen, reagieren nicht auf schriftliche Aufforderungen).[25]

Sprachliche Ausdrucksweise

- Teilnehmende sprechen häufig in kurzen Sätzen.
- Benutzen selten Wörter zur zeitlichen Einordnung (z. B. davor, danach).
- Wenig ausführliche Beschreibungen von Situationen und Erlebnissen.[26]

„Arbeitsknigge“ und Verhalten im Job

- Schwierigkeiten mit grundlegenden Regeln wie Pünktlichkeit, Höflichkeit oder einer angemessene Begrüßung.

[24] Vgl. AlphaGrund vernetzt – Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener (2021). *Wegweiser Digitale Grundbildung. Praxistipps zur Umsetzung*. https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/broschuere-wegweiser-digitale-grundbildung-10.pdf (zuletzt abgerufen am 26.09.2025).
[25] Vgl. Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (n.d.), *Woran erkennen Sie das?*.
[26] Vgl. Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (n.d.), *Woran erkennen Sie das?*.

- Unsicherheit beim Dresscode oder bei Umgangsformen (z. B. Distanzzone, respektvolle Kommunikation).
- Probleme in der Teamarbeit und bei der Konfliktbewältigung.
- Fehlende Kenntnis betrieblicher Abläufe (z. B. Meldepflicht bei Krankheit, Umgang mit Vorgesetzten).
- Unangemessene Sprache oder Umgangston im beruflichen Kontext.

3.11 Weiterführendes Material

In Bezug auf das Erkennen geringer Literalität und wie man Erwachsene mit Lese- und Schreibschwierigkeiten ansprechen und informieren kann, gibt es verschiedene Materialien:

Dokument: Das Projekt #ABCforJobs bietet Tipps zum Erkennen und zur Ansprache von Personen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten.

Checkliste: Das Projekt „Alphalernberatung" bietet eine Checkliste zum Erkennen geringer Literalität bei Erwachsenen.

Online-Schulung: Die VHS bietet eine kostenlose[27] Online-Schulung zu dem Thema „Erwachsene mit Lese- und Schreibschwierigkeiten erkennen, ansprechen, informieren" an. Sie dauert ca. 95 Minuten und ist in 4 Module unterteilt.

Broschüre: Der Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V. bietet eine Broschüre Geringe Literalität in Deutschland. Wissen Erkennen Helfen.

Planungshilfe: Einen etwas anderen Ansatz verfolgt das Forschungsprojekt „DiAnA – Ansprachewege für Angebote der Alphabetisierung und Grundbildung in digitalen Räumen". Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Erwachsene mit

[27] Die Teilnahme erfordert eine Registrierung: https://www.vhs-onlineschulung.de/wws/9.php#/wws/registrierung.php?sid=23073452974245976514694784761150639863013343940573785575214421442670Sbbd1d2f6

geringen Schriftsprachkenntnissen über digitale Kanäle auf Angebote zur Alphabetisierung und Grundbildung aufmerksam gemacht werden können. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse entwickelte das Projekt die DiAnA-Planungshilfe, die Bildungseinrichtungen dabei unterstützt, eine zielgerichtete digitale Ansprachestrategie zu konzipieren.

3.12 Wie können Sie unterstützen?

In Ihrer Rolle als TAXI können Sie durch eine klare, wertschätzende Kommunikation und kleine, aber gezielte Unterstützungsangebote viel bewirken:

- Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen – niemand wird bloßgestellt.
- Vielfältige Lernzugänge anbieten – visuell, auditiv, praktisch etc.
- Einfache Sprache verwenden – kurze Sätze, klare Begriffe.
- Visualisierungen nutzen – z. B. Piktogramme, Ablaufpläne.
- Mündliche Alternativen ermöglichen – z. B. Ergebnisse erzählen statt aufschreiben.
- Vertrauen aufbauen und Verständnis zeigen – bieten Sie diskrete Gespräche an.
- Individuelle Unterstützung anbieten – z. B. durch Lerncoaching oder Hinweise auf Grundbildungskurse.

Warum ist das wichtig?

Geringe Literalität ist oft mit Scham, Rückzug und Unsicherheit verbunden. Viele Lernende verbergen ihre Schwierigkeiten aus Angst, „aufzufliegen“. Gleichzeitig bringen sie große Potenziale, Lebenserfahrung und Motivation mit.

Ihre Rolle als TAXI ist entscheidend:

Wenn Sie sensibel kommunizieren, einfache Sprache nutzen und Mut machen, können Sie das Selbstvertrauen stärken und damit auch die Arbeitszufriedenheit

und die Leistungsfähigkeit. Methoden und Anregungen dazu finden Sie in den folgenden Kapiteln.

💡 **Reflexionsimpuls:**

Gab es in meinem Arbeitsumfeld schon Situationen, in denen jemand Schwierigkeiten mit Lesen, Schreiben, Rechnen oder digitalen Anwendungen hatte?

1. Wie bin ich damit umgegangen?
2. Was könnte ich in Zukunft anders oder besser machen?

3.13 Grundbildung für den Arbeitsplatz - Starterkit

Das Starterkit – Grundbildung für den Arbeitsplatz wurde im Projekt „AlphaGrund“ entwickelt und bietet einen Leitfaden mit einer Schritt-für-Schritt-Anleitung sowie praxiserprobten Materialien, die zeigen, wie grundbildungssensible Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb umgesetzt werden können. Der Leitfaden umfasst den gesamten Prozess: von der Ansprache und Gewinnung von Unternehmen und Teilnehmenden über die Auswahl und Vorbereitung der Trainer*innen sowie die Entwicklung und Durchführung eines passgenauen Schulungskonzepts bis hin zur Evaluation und Erfolgsmessung der Maßnahmen.

3.14 Maßnahmen grundbildungssensibel gestalten

Es ist wichtig, Maßnahmen (z. B. Seminare, Unterricht, Schulungen etc.) grundbildungssensibel und zielgruppengerecht zu gestalten. Im Folgenden finden Sie einige Ideen und Denkanstöße, wie Sie Seminare grundbildungssensibel gestalten können.

Material 1: Seminare grundbildungssensibel gestalten

Rahmenbedingungen und Flexibilität

- **Anpassung an Lebensumstände:** Seminarzeiten und -orte sollten mit privaten, familiären und beruflichen Verpflichtungen vereinbar sein. Flexible Zeitpläne und gut erreichbare Orte sind entscheidend.
- **Niedrigschwellige Angebote:** Angebote sollten leicht zugänglich und verständlich sein. Vermeiden Sie komplizierte Anmeldeverfahren und bieten Sie Unterstützung bei der Anmeldung an.

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- **Aufklärung und Information:** Sensibilisieren Sie für geringe Literalität und informieren Sie über die Bedeutung und die Vorteile von Grundbildung.
- **Zielgruppengerechte Kommunikation:** Verwenden Sie einfache, klare Sprache in der Kommunikation und Werbung (siehe Kapitel 4 Einfache Sprache – Was ist das?). Betonen Sie den praktischen Nutzen der Inhalte.

Motivation und Selbstwirksamkeit

- **Motivation fördern**: Gestalten Sie das Lernen interessant, interaktiv und motivierend, um die intrinsische Motivation der Teilnehmenden zu fördern. Nutzen Sie Gamification oder kleine Anerkennungen, um Motivation aufrechtzuerhalten.
- **Selbstwirksamkeit stärken:** Ermöglichen Sie Erfolgserlebnisse und ermutigen Sie die Teilnehmenden, Probleme eigenständig zu lösen (siehe Kapitel 4 Selbstwirksamkeit stärken).

Verbindlichkeit und Unterstützung

- **Verbindlichkeit fördern:** Schaffen Sie ein unterstützendes Umfeld, z. B. durch Mentoren oder Peer-Gruppen.

- **Unterstützung durch das TAXI:** Bieten Sie Lernberatung bei Motivationsproblemen oder Lernhemmnissen an.
- **Lernbarrieren abbauen:** Identifizieren Sie Hürden wie Lese- und Schreibschwierigkeiten oder negative Lernerfahrungen und bieten Sie gezielte, differenzierte Unterstützung.

Lerninhalte und Methoden

- **Arbeitsbezug und Relevanz:** Inhalte sollten praxisnah und arbeitsplatzbezogen sein. Beziehen Sie relevante Berufskompetenzen und Arbeitsmaterialien mit ein.
- **Interaktive und partizipative Methoden:** Binden Sie die Teilnehmenden aktiv ein und würdigen Sie ihre Erfahrungen.
- **Heterogenität berücksichtigen:** Passen Sie Methoden / Materialien an unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Erfahrungen und Hintergründe an.

Langfristige Unterstützung und Nachbetreuung

- **Nachhaltige Lernbegleitung:** Bieten Sie langfristige Unterstützung, z. B. durch Follow-up-Treffen oder digitale Plattformen.
- **Individuelle Lernpfade:** Arbeiten Sie binnendifferenziert mit Materialien auf verschiedenen Niveaus und passen Sie Lernwege an individuelle Fortschritte an.

Vertrauensaufbau und Beziehungsgestaltung

- **Vertrauensvolle Atmosphäre:** Schaffen Sie eine respektvolle, angstfreie Lernumgebung, in der Fehler erlaubt sind (siehe Kapitel 6 Positive Fehlerkultur).
- **Beziehungsarbeit:** Lernen Sie die Teilnehmenden kennen und zeigen Sie echtes Interesse an ihrer Entwicklung.

Kulturelle und sprachliche Vielfalt

- **Einfache Sprache und visuelle Unterstützung:** Verwenden Sie eine klare, einfache Sprache und ergänzen Sie Inhalte durch visuelle Hilfen wie Symbole, Bilder oder Piktogramme, um das Verständnis zu erleichtern (siehe Kapitel 7.2 Einfache Sprache – Was ist das?).
- **Kulturelle Sensibilität:** Berücksichtigen Sie unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Lerngewohnheiten und Kommunikationsstile. Achten Sie auf eine respektvolle und inklusive Lernumgebung.

Feedback und Mitgestaltung

- **Regelmäßiges Feedback:** Holen Sie Rückmeldungen zu Inhalten, Tempo und Methoden ein.
- **Mitgestaltung ermöglichen:** Binden Sie Teilnehmende aktiv in die Themenwahl und Gestaltung des Seminars mit ein.

3.15 Kreative Lehrmethoden für berufsorientierte Grundbildung (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in)

Im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung ist es mit Blick auf die Zielgruppe entscheidend, die Inhalte praxisnah und mit einem starken Bezug zur Arbeitswelt zu vermitteln.

In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über verschiedene Lehrmethoden, die im Bereich der Grundbildung angewendet werden können. Die Beispiele beziehen sich auf die Berufe Fachlagerist*in und Berufskraftfahrer*in, können aber natürlich auch an andere Berufsgruppen angepasst werden.

Kreative Lehrmethoden I

Methode	Kursbeispiel (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in)	Geförderte Kompetenzen
Lernstationen mit Berufsbezug	Station 1: Lieferschein lesen, Station 2: Maße umrechnen, Station 3: Sicherheitszeichen zuordnen, Station 4: Arbeitsanweisung verstehen.	Selbstständigkeit, Lesestrategien, Alltagsmathematik, Fachwortschatz
Berufliches Rollenspiel	„Wareneingang prüfen“ oder „Fahrzeug beladen“ als Rollenspiel mit echten Materialien (Scanner, Lieferschein, Warnweste).	Sprachpraxis, Handlungskompetenz, Teamarbeit
Lernspiele mit Fachinhalten	Memory mit Lagerbegriffen, Bingo mit Verkehrszeichen, Quiz zu Gefahrgutklassen.	Fachwortschatz, Merkfähigkeit, Motivation
Projektarbeit: Mein erster Arbeitstag	Lernende planen gemeinsam einen typischen Arbeitstag: Was muss ich wissen? Was brauche ich? Was ist wichtig?	Planungskompetenz, Selbstreflexion, Transfer in den Beruf

Methode	Kursbeispiel (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in)	Geförderte Kompetenzen
Lernen mit realen Dokumenten	Üben mit echten Formularen: Lieferscheine, Fahrtenbücher, Checklisten für Fahrzeugkontrolle.	Lesekompetenz, Sicherheit im Umgang mit beruflichen Texten
Kreatives Schreiben mit Berufsbezug	„Ich beschreibe meinen Arbeitsplatz“ oder „So belade ich ein Fahrzeug richtig“ – mit Bildern und kurzen Texten.	Ausdrucksfähigkeit, Strukturierung von Wissen, Fachsprache
Lernen mit Bewegung & Praxis	Maße mit Maßband messen, Gewichte schätzen und wiegen, Verkehrszeichen im Raum aufstellen und zuordnen.	Motorisches Lernen, Alltagsmathematik, visuelle Orientierung
Lerntagebuch mit Berufsfokus	Wöchentliche Reflexion mit Symbolen, Bildern oder kurzen Sätzen.: „Was habe ich gelernt, das mir im Beruf hilft?“	Selbstreflexion, Motivation, Lernstrategien
Berufliche Lernbiografie	Lernende erzählen, was sie schon können (z. B. aus früheren Jobs), und was sie lernen möchten.	Selbstbewusstsein, Zielorientierung, Vorwissen aktivieren

Tabelle 1: Kreative Lehrmethoden I

Kreative Lehrmethoden II

Methode	Kursbeispiel (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in)	Geförderte Kompetenzen
Bildkarten & Piktogramme nutzen	Zuordnen von Bildkarten zu Begriffen: „Stapler“, „Palette“, „Gefahrgutzeichen“.	Visuelle Orientierung, Wort-Bild-Zuordnung, Fachwortschatz
Handlungsorientierte Lernrouten	Lernende durchlaufen eine „Mini-Arbeitsstraße“: Ware annehmen, prüfen, lagern – mit echten Materialien.	Handlungskompetenz, Prozessverständnis, Teamarbeit
Digitale Medien nutzen	Lernvideos zu Sicherheitsregeln, Apps zur Verkehrszeichenkunde etc.[28]	Medienkompetenz, Wiederholung, selbstgesteuertes Lernen
Audio-Impulse & Sprachnachrichten	Kurze Hörtexte oder Sprachnachrichten zu Arbeitsanweisungen, die Lernende nachsprechen oder beantworten.	Hörverstehen, Sprachpraxis, Merkfähigkeit
Symbolgestützte Checklisten	Checkliste für Fahrzeugkontrolle mit Icons (Reifen, Licht, Bremsen) statt nur Text.	Strukturierung, Sicherheit, Lesekompetenz

[28] Zum Beispiel Lernvideos von eVideo: https://www.lernen-mit-evideo.de/

Methode	Kursbeispiel (Fachlagerist*in / Berufskraftfahrer*in)	Geförderte Kompetenzen
Partnerarbeit mit Erklärrollen	„Erklär mir das“: Eine Person erklärt einem Partner, wie man eine Palette sichert – mit Hilfekarten.	Ausdrucksfähigkeit, Fachsprache, soziale Kompetenz
Fotostory aus dem Arbeitsalltag	Lernende fotografieren Arbeitsschritte und beschreiben sie in einfachen Sätzen.	Medienkompetenz, Selbstreflexion, Fachsprache
Lernplakate gestalten	Gruppen erstellen Plakate zu Themen wie „Sicherheitszeichen“ oder „Gefahrgutklassen“.	Visualisierung, Teamarbeit, Fachwortschatz
Digitale Quiz-Tools mit Bildern	Online-Quiz mit Bildern zu Verkehrszeichen oder Lagerprozessen (z. B. Kahoot, LearningApps).	Motivation, Wiederholung, Medienkompetenz
Bewegungsorientiertes Lernen	„Lager-Rallye“: Begriffe an Stationen im Raum suchen und zuordnen.	Motorisches Lernen, Orientierung, Merkfähigkeit
Storytelling mit Berufsszenarien	Kurze Geschichten: „Mein erster Auftrag“ – Lernende ergänzen fehlende Schritte.	Lesestrategien, Transfer, Kreativität

Tabelle 2: Kreative Lehrmethoden II

3.16 Weitere Materialien zu Methoden

Methodenpool für sprachsensiblen Unterricht

Das Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache der Universität zu Köln bietet einen Methodenpool für sprachsensiblen Unterricht. Methoden können je nach Förderbereich, Sprachhandlung, Sozialform und weiteren Filtern angezeigt werden. Zu jeder Methode gibt es eine Beschreibung und – wenn möglich – Hinweise dazu, wie die Methode online umgesetzt werden kann. Der Methodenpool kann als Inspirationsquelle genutzt werden.

Methodensammlung aus dem Projekt Alphalernberatung

Das Alphalernberatungsportfolio „Portfolio zur Alphalernberatung. Theorie zum Portfolio für den Beratungsprozess“ des Projekts Alphalernberatung bietet eine Sammlung verschiedener Methoden. Es enthält die Vorstellung von 20 Beratungsmethoden[29], die jeweils kurz beschrieben werden und Hinweise dazu geben, wie die Methoden für die unterschiedlichen Alpha-Levels angepasst werden können. Diese Methoden lassen sich sowohl im Beratungs- als auch im Seminarkontext anwenden.

[29] Die Beratungsmethoden sind auf S. 9-41 beschrieben.

4 Selbstwirksamkeit stärken

4.1 Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg

Gerade in der Arbeit mit Menschen mit Grundbildungsbedarf ist es entscheidend, Lernprozesse so zu begleiten, dass Teilnehmende sich als kompetent und handlungsfähig erleben. Die Förderung von **Selbstwirksamkeit** stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und motiviert zur aktiven Teilhabe am Lernen. Selbstwirksamkeit – die Überzeugung, eigene Handlungen erfolgreich ausführen zu können – ist eine der zentralen psychologischen Ressourcen für Lernen und Entwicklung. Albert Bandura hat bereits in den 1970er-Jahren gezeigt, dass Menschen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung Herausforderungen als gestaltbare Aufgaben wahrnehmen und eher aktiv handeln, während eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung zu Vermeidung und Rückzug führt.[30] Diese Fähigkeit ist heute wichtiger denn je: In einer Arbeitswelt, die sich durch Digitalisierung und ständige Veränderung auszeichnet, sind Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen unverzichtbare Zukunftskompetenzen. Beide werden durch Selbstwirksamkeit positiv beeinflusst.

Gerade für Erwachsene mit Grundbildungsbedarf und geringer Literalität ist Selbstwirksamkeit ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg. In diesem Zusammenhang bietet die MOVE-Studie („Motivation und Verbindlichkeit bei gering literalisierten Erwachsenen“) wichtige Erkenntnisse. Sie untersucht, wie Erwachsene mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarf zur Teilnahme an Lernangeboten motiviert und langfristig gebunden werden können. Dabei beleuchtet sie insbesondere die Entscheidungsprozesse, die zur Umsetzung von Lernvorhaben führen. Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch deutlich, vor

[30] Vgl. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

welchen Herausforderungen viele Betroffene stehen: Viele gering literalisierte Erwachsene erleben Bildung als fremd und wenig relevant für ihren Alltag. Häufig fehlt die Zuversicht, Lernziele erreichen zu können, mit der Folge, dass Weiterbildungsangebote nicht genutzt werden. Eine Erkenntnis ist, dass formal niedrig gebildete Personen mit Schwierigkeiten beim Lesen eine geringer ausgeprägte Selbstwirksamkeit aufweisen als Personen, die lesen können. Die Studie zeigt außerdem, dass die Zielgruppe oft fatalistische Sichtweisen hat und Bildung im Alltag eine geringe Rolle spielt. Ihr Alltag ist häufig von Unverbindlichkeit geprägt, was die Teilnahme an Kursen zusätzlich erschwert. Selbstwirksamkeit wirkt hier als Schlüsselressource. Wer glaubt, Lernziele erreichen zu können, ist eher bereit, sich verbindlich auf Lernangebote einzulassen und dranzubleiben.[31]

Selbstwirksamkeit wirkt dabei in mehrfacher Hinsicht:

- **Motivation und Verbindlichkeit**: Selbstwirksamkeit hilft, die Schwelle von der Absicht zur Handlung zu überschreiten.[32]
- **Lernen lernen**: Selbstwirksamkeit stärkt die Fähigkeit zur Selbstregulation und zum eigenverantwortlichen Umgang mit Lernprozessen. Personen mit hoher Selbstwirksamkeit setzen sich höhere Ziele und bleiben (auch nach Rückschlägen) an der Zielerreichung dran.[33]
- **Future Skills**: Je nach Autor*in wird Selbstwirksamkeit als Future Skill bzw. Zukunftskompetenz verstanden (beispielsweise bei Ehlers[34]) oder als

[31] Vgl. Ehmig, S. (2025). MOVE – Kernergebnisse. In: Leck, J., Ehmig, S. C., Heymann, L., Jester M. (Hrsg.): Motivation und Verbindlichkeit bei gering literalisierten Erwachsenen, wbv Bielefeld, S. 33 – 57.
[32] Vgl. Ehmig (2025), MOVE – Kernergebnisse.
[33] Vgl. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44, S. 28–53). Weinheim: Beltz. https://doi.org/10.25656/01:3930 sowie Ehlers, U.-D. (2020). *Future Skills: Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3
[34] Vgl. Ehlers (2020), Future Skills.

„zentrale[r] Hebel für die Entwicklung von Future Skills“ [35] definiert. Sie ist entscheidend für den erfolgreichen Umgang mit den komplexen und dynamischen Herausforderungen der (Arbeits-)Welt.[36]

Wie wir Barrieren interpretieren, ist dabei maßgeblich: Werden Leistungen äußeren Umständen zugeschrieben, fördert das nicht die Selbstwirksamkeitserwartung. Entscheidend ist die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können, auch wenn Anstrengung und Ausdauer erforderlich sind. [37]

4.2 Konzept der Selbstwirksamkeit nach Albert Bandura

Albert Bandura beschreibt Selbstwirksamkeit als die Überzeugung einer Person, **Herausforderungen aus eigener Kraft bewältigen zu können**. Diese Überzeugung beeinflusst Motivation, Ausdauer und die Bereitschaft, Neues zu lernen. Bandura nennt vier Faktoren, wie die Selbstwirksamkeit gestärkt werden kann: Erfolgserlebnisse, stellvertretende Erfahrungen (Modelllernen), verbale Überzeugung und die positive Deutung von körperlichen und emotionalen Empfindungen.[38]

Erfolgserlebnisse

Erfolgserlebnisse sind der stärkste Hebel zur Förderung von Selbstwirksamkeit. Wenn Menschen erfahren, dass sie durch eigene Anstrengung und gewählter Strategie ein Ziel erreichen, wächst ihre Zuversicht, auch zukünftige Herausforderungen zu meistern.

[35] Stifterverband. (2025). *Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg: Bericht der Arbeitsgruppe Selbstwirksamkeit innerhalb der Allianz für Future Skills des Stifterverbandes*. https://doi.org/10.25656/01:3930, S. 4.
[36] Vgl. Stifterverband (2025), Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg.
[37] Vgl. Schwarzer & Jerusalem (2002), Das Konzept der Selbstwirksamkeit.
[38] Vgl. Bandura (1977), Self-efficacy.

Stellvertretende Erfahrungen

Menschen lernen durch Beobachtung. Wenn sie sehen, dass andere (insbesondere Personen, mit denen sie sich identifizieren) erfolgreich sind, steigt die eigene Überzeugung: „Wenn sie es schaffen, kann ich es auch."

Verbale Überzeugung

Ermutigung und positives Feedback können Selbstwirksamkeit stärken, vorausgesetzt, sie sind glaubwürdig und konkret.

Körperliche und emotionale Empfindungen

Stress, Angst oder negative Emotionen können die Selbstwirksamkeit schwächen. Umgekehrt fördern positive Gefühle und ein gutes körperliches Befinden die Zuversicht, Herausforderungen zu bewältigen.[39]

Tipp: In diesem Video wird das Konzept der Selbstwirksamkeit anschaulich erklärt: https://www.youtube.com/watch?v=-vwiEs8QE2g.

💡 **Reflexionsimpuls:**

Wie kann ich die Selbstwirksamkeit bei meinen Teilnehmenden stärken? Zum Beispiel im Seminar als Trainer*in, in der Lernberatung als TAXI oder im informellen Gespräch mit den Teilnehmenden?

4.3 Exkurs: Das richtige Mindset – Growth Mindset nach Carol Dweck

Neben Selbstwirksamkeit spielt das Mindset eine zentrale Rolle. Carol Dweck unterscheidet zwischen Fixed Mindset („Fähigkeiten sind unveränderlich") und Growth Mindset („Fähigkeiten können durch Anstrengung und Lernen entwickelt

[39] Vgl. Bandura (1977), Self-efficacy.

werden“).[40] Gerade bei Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf ist ein Umdenken erforderlich: Die MOVE-Studie zeigt eine fatalistische Einstellung („Es bringt sowieso nichts“).[41] Hier setzt das Growth Mindset an: Lernende sollen verstehen, dass Leistung und Erfolge auf ihren eigenen Fähigkeiten und effektiven Strategien beruhen und nicht auf äußeren Umständen.

Praxisnahe Impulse für die Lernbegleitung:

- **Sprache bewusst einsetzen:** Statt „Das können Sie nicht“ – „Sie können es **noch** nicht, aber Sie können es lernen.“
- **Fehler als Lernchance:** Fehler nicht bewerten, sondern als Entwicklungsschritt sehen.
- **Prozess loben, nicht Eigenschaften:** Lob sollte sich auf Anstrengung, Strategie und Ausdauer beziehen („Sie haben sich wirklich angestrengt und eine gute Lösung gefunden“), nicht auf vermeintliche Talente („Sie sind einfach begabt“).
- **Lernziele als Entwicklungsschritte formulieren:** Kleine, erreichbare Etappen fördern Zuversicht und Motivation.

Ein Growth Mindset stärkt die Überzeugung: **Fähigkeiten sind formbar**. Wer dies verinnerlicht, bleibt auch bei Rückschlägen am Ball und entwickelt langfristig die Kompetenzen, die für eine dynamische Arbeitswelt entscheidend sind.

Tipp: In diesem Video wird das Konzept „Fixed Mindset“ und „Growth Mindset“ anschaulich erklärt: https://www.youtube.com/watch?v=I79fZFvz9JA&t=5s

[40] Vgl. Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random House.
[41] Vgl. Ehmig (2025), MOVE – Kernergebnisse.

Material 2: Selbstwirksamkeit stärken - Erfolgserlebnisse

Erfolgserlebnisse

Ein Erfolgserlebnis ist die Erfahrung, eine Herausforderung durch eigene Anstrengung und Aufgaben aufgrund eigener Fähigkeiten bewältigen zu können. Erfolgserlebnisse stärken die Selbstwirksamkeit am meisten.

So können Sie Erfolgserlebnisse fördern:

Kleine Ziele setzen

Beginnen Sie mit kleinen, erreichbaren Zielen, um Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Dies stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Teilen Sie größere Aufgaben in kleinere Lernschritte auf.

Ziele gemeinsam entwickeln

Unterstützen Sie Ihre Teilnehmenden dabei, individuelle und realistische Lernziele zu formulieren. Kleine Schritte helfen, Fortschritt sichtbar zu machen und motivieren zum Weiterlernen. Eigene Ziele motivieren stärker als fremdbestimmte Zielsetzungen.

Lernfortschritte reflektieren

Nutzen Sie gezielte Reflexionsfragen wie:

„Was habe ich heute gelernt?“

„Was kann ich jetzt sicherer erledigen oder einfacher bearbeiten?“

„Wie hilft mir das in meinem Berufsalltag?“

„Worauf bin ich stolz?“

Dies kann im Plenum, in Kleingruppenarbeit oder in Form eines Lerntagebuchs oder Reflexionsbogens geschehen. So werden Lernfortschritte verdeutlicht und es stärkt die Wahrnehmung, dass eigene Anstrengung zu Erfolg führen kann.

Rückmeldung geben

Geben Sie regelmäßig Rückmeldung zu Fortschritten auf dem Weg zum Lernziel. Heben Sie die Fortschritte und Bemühungen der Teilnehmenden im Lernprozess hervor und machen Sie ihre Stärken sichtbar.

Anspruch langsam steigern

Starten Sie mit leichten Übungen, um Sicherheit zu geben, und erhöhen Sie die Schwierigkeit, sobald das Selbstvertrauen wächst.

Erfolge sichtbar machen und würdigen

Auch kleine Fortschritte verdienen Anerkennung z. B. durch positives Feedback, kurze Rückblicke oder Peer-Austausch. Das stärkt die Motivation und das Gefühl: *„Ich kann das!“*

Ursachenzuschreibungen, die Selbstwirksamkeit stärken

Betonen Sie, dass Erfolge auf Anstrengung und Strategie zurückzuführen sind, und nicht auf feste Begabung.
Beispiel: *„Sie haben es geschafft, weil Sie drangeblieben sind.“* oder *„Sie haben die Aufgabe geschafft, weil Sie konzentriert gearbeitet haben und die Aufgabe in kleine Teilaufgaben zerlegt haben.“*

Praxis-Tipp:

Integrieren Sie kurze Lern-Check-ins oder Reflexionsphasen regelmäßig in Ihren Kurs. So fördern Sie Selbstwirksamkeit nachhaltig und machen Lernen zu einem positiven Erlebnis.

Material 3: Selbstwirksamkeit stärken – Stellvertretendes Lernen

Andere Teilnehmende als Modell (Vorbild) für stellvertretendes Lernen

Stellvertretende Erfahrungen entstehen, wenn Lernende beobachten, wie andere eine Aufgabe erfolgreich bewältigen. Dieser Effekt ist besonders stark, wenn die beobachtete Person den Lernenden ähnlich ist zum Beispiel in Alter, Berufserfahrung oder Herausforderungen. Dann entsteht der Gedanke: *„Wenn er oder sie das geschafft hat, dann kann ich das auch!“*

So setzen Sie diesen Effekt gezielt im Kurs ein:

Erfolgsgeschichten teilen

Zeigen Sie Beispiele von ehemaligen Teilnehmenden, die eine Weiterqualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben. Besonders wirksam sind Geschichten, mit denen sich die aktuelle Gruppe gut identifizieren kann.

Lerntandems, Peer-Austausch und gegenseitiges Erklären fördern

Ermutigen Sie Ihre Teilnehmenden, sich in Lerntandems oder Kleingruppen gegenseitig Fachinhalte zu erklären, sich zu unterstützen und Erfolge zu teilen.

Personas oder Influencer*innen nutzen

Auch fiktive Rollenprofile (Personas) oder reale Vorbilder aus sozialen Medien[42] können inspirieren. Wichtig ist, dass sie authentisch und nahbar sind.

Praxis-Tipp:

Geben Sie Raum für kurze Erfahrungsberichte („*Was hat mir geholfen*?“). So entsteht ein motivierendes Lernklima, in dem Selbstwirksamkeit wachsen kann.

[42] Beispiele wären hier der Influencer „Truckaholic Germany“ oder der „Elektrotrucker“ auf Youtube.

Material 4: Selbstwirksamkeit stärken – Verbale Überzeugung

Verbale Überzeugung nutzen

Verbale Überzeugung ist die Ermutigung einer Person, die Aufgabe zu bewältigen. Bestärkende Worte und gezieltes Feedback helfen, Selbstwirksamkeit aufzubauen und auch bei Unsicherheiten dranzubleiben.

So können Sie Ihre Teilnehmenden wirksam unterstützen:

Ermutigung von Anfang an

Sprechen Sie Teilnehmende direkt an, machen Sie Mut zur aktiven Teilnahme und zeigen Sie: *„Ich traue Ihnen das zu. Sie können das schaffen!“*

Lerntandems und Gruppenstärkung

Fördern Sie gegenseitige Unterstützung im Kurs z. B. durch Lerntandems, Kleingruppen oder kurze Austauschphasen. Teilnehmende, die sich gegenseitig unterstützen, bleiben eher motiviert.

Konstruktives Feedback geben

Geben Sie regelmäßig Rückmeldung, die konkret, wertschätzend und auf beobachtbares Verhalten bezogen ist: *„Sie haben die Arbeitsanweisung heute sehr genau gelesen und die Aufgabe Schritt für Schritt umgesetzt. Das war richtig gut zu verfolgen.“*

Erfolge sichtbar machen

Feiern Sie kleine Fortschritte, z. B. durch ein Lob, ein gemeinsames Innehalten oder eine kurze Reflexion. Das zeigt: *„Ich komme voran und das wird gesehen.“*

Praxis-Tipp:

Planen Sie feste Zeiten für Feedback ein z. B. am Ende einer Einheit oder Woche. Auch kurze schriftliche Rückmeldungen oder Peer-Feedback können sehr stärkend wirken.

Material 5: Selbstwirksamkeit stärken – Körperliche und emotionale Empfindungen

Körperliche und emotionale Empfindungen

Positive Deutung von körperlichen und emotionalen Empfindungen stärken die Selbstwirksamkeit. Herzklopfen oder schwitzige Hände sind normal, wenn man aufgeregt ist, und sind kein Zeichen mangelnder Kompetenz.

Körpersignale positiv deuten – Unsicherheit in Stärke verwandeln

Lernen (besonders nach längerer Zeit oder bei Unsicherheiten) kann körperliche und emotionale Reaktionen auslösen: Nervosität, Herzklopfen, Anspannung. Diese Signale sind ganz normal. Entscheidend ist, wie sie gedeutet werden.

So können Sie unterstützen:

Körpersignale umdeuten (Reframing)

Helfen Sie den Teilnehmenden, körperliche Reaktionen nicht als Schwäche, sondern als Zeichen von Aktivierung und Bereitschaft zu sehen.

Verständnis zeigen

Machen Sie deutlich: *„Es ist völlig normal, sich vor etwas Neuem unsicher zu fühlen."* Alle lernen unterschiedlich und jede Reaktion ist okay.

Mut machen

Erinnern Sie daran, dass viele vor ihnen ähnliche Gefühle hatten und es trotzdem geschafft haben. Das stärkt das Vertrauen in den eigenen Weg.

Praxis-Tipp:

Nutzen Sie kurze Gesprächsanlässe z. B. vor einer Prüfung oder neuen Aufgaben, um Empfindungen aufzufangen und positiv zu spiegeln. Schon ein Satz kann helfen, die Perspektive zu verändern.

Material 6: Tipps zur Stärkung von Selbstwirksamkeit bei Teilnehmenden

Klare und erreichbare Ziele setzen

Praxis-Tipp: Unterstützen Sie die Teilnehmenden dabei, einfache Lernziele zu formulieren (z. B. mit der SMART-Methode) und einen realistischen Plan zu erstellen. Überprüfen Sie regelmäßig den Fortschritt und passen Sie den Plan gemeinsam an.

Beispiel: „Ihr Ziel ist, eine Lieferung anhand des Lieferscheins zu prüfen: Stimmen Artikel, Menge und Zustand? Wir besprechen am Ende, was gut funktioniert hat und wo es noch Fragen gibt."

Erfolgserlebnisse ermöglichen

Praxis-Tipp: Beginnen Sie mit kleinen, machbaren Aufgaben, um das Vertrauen zu stärken.

Beispiel: Kurze Übungen wie das Ausfüllen eines einfachen Formulars und sofort positives Feedback geben.

Reflexion und Feedback kombinieren

Praxis-Tipp: Lassen Sie die Teilnehmenden regelmäßig über Fortschritte nachdenken und geben Sie konstruktives Feedback.

Beispiel: Am Ende jeder Einheit nachfragen „Was lief gut? Was war schwierig?". Ergänzen Sie Ihr Feedback mit Lob für Anstrengung und Durchhaltevermögen.

Ressourcen und Unterstützung bereitstellen

Praxis-Tipp: Nutzen Sie klare, leicht verständliche Materialien und einfache Sprache. Seien Sie offen für Fragen.

Beispiel: Handouts mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen, mündliche und schriftliche Arbeitsaufträge.

Positive Verstärkung

Praxis-Tipp: Loben Sie gezielt die Anstrengung, nicht nur das Ergebnis. Machen Sie deutlich, dass der Erfolg auf den eigenen Fähigkeiten beruht.

Beispiel: „Sie sind drangeblieben, obwohl es knifflig war. Das ist stark!“

Gemeinsames Lernen fördern

Praxis-Tipp: Organisieren Sie Partnerübungen oder Lerntandems, um gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen.

Beispiel: „Arbeiten Sie zu zweit. Erklären Sie sich gegenseitig die Schritte.“

Praxisnahe Übungen einbauen

Praxis-Tipp: Nutzen Sie Aufgaben aus dem Arbeitsalltag, um die Selbstwirksamkeit direkt im beruflichen Kontext zu stärken.

Beispiel: Ausfüllen eines Lieferscheins oder Lesen von Sicherheitsvorschriften mit Originalmaterialien.

Erfolgsgeschichten teilen

Praxis-Tipp: Erzählen Sie von Personen, die ähnliche Herausforderungen gemeistert haben, um Mut zu machen.

Beispiel: „Ein ehemaliger Teilnehmer hatte anfangs Schwierigkeiten beim Prüfen von Wareneingängen. Mit Übung und Unterstützung konnte er die Abläufe sicher beherrschen und arbeitet heute eigenständig im Lager. Mit etwas Ausdauer schaffen Sie das auch!“

Selbstständigkeit fördern

Praxis-Tipp: Geben Sie Aufgaben, die eigenständig gelöst werden müssen, und ermutigen Sie eigene Lösungswege.

Beispiel: „Probieren Sie es allein. Ich bin da, falls Sie Unterstützung brauchen.“

Selbstwirksamkeit im Kursalltag – 5 Reflexionsfragen

💡 **Reflexionsimpuls**

Selbst handeln lassen: Wo konnten Teilnehmende heute selbst entscheiden oder ausprobieren?

1. **Unterstützen vs. Übernehmen:** Wann habe ich zu schnell geholfen, statt Lernraum zu geben?
2. **Wirkungsvolles Feedback:** Verstehen die Teilnehmenden, *warum* etwas gelungen ist?
3. **Fehlerkultur:** Welche Botschaft sende ich bei Fehlern – „falsch“ oder „Lernchance“?
4. **Growth Mindset:** Vermittle ich, dass Fähigkeiten durch Übung entwickelbar sind?

5 Ressourcenorientierung

5.1 Potenziale entdecken – Ressourcen aktivieren

Jeder Mensch bringt eine Fülle an Stärken, Erfahrungen und Potenzialen mit. Oft sind sie nur nicht auf den ersten Blick sichtbar. Der ressourcenorientierte Ansatz lädt dazu ein, genau hinzuschauen: Was kann ich gut? Was hat mir in der Vergangenheit geholfen? Welche Fähigkeiten schlummern vielleicht noch ungenutzt in mir?

Ressourcenorientiertes Arbeiten stellt die Stärken, Fähigkeiten und Potenziale von Menschen in den Mittelpunkt. Anstatt Defizite oder Probleme zu fokussieren, geht es darum, vorhandene Ressourcen sichtbar zu machen, zu aktivieren und weiterzuentwickeln. Dieser Ansatz fördert nicht nur das Selbstvertrauen und die Motivation der Teilnehmenden, sondern schafft auch eine positive und unterstützende Lern- und Arbeitsatmosphäre.

Die folgenden Methoden bieten praxisnahe Möglichkeiten, ressourcenorientiertes Arbeiten in Gruppen oder in Einzelsettings umzusetzen. Sie regen zur Reflexion an, stärken die Selbstwahrnehmung und fördern den Austausch untereinander. Jede Methode verfolgt das Ziel, individuelle Stärken zu erkennen, zu benennen und gezielt für persönliche oder gemeinsame Entwicklungsprozesse zu nutzen.

Tipp: In diesem Video wird das Konzept „Ressourcenorientierung“ anschaulich erklärt: https://www.youtube.com/watch?v=H_O6F0ubkV8.[43]

[43] Das Erklärvideo von QiK Online-Akademie richtet sich an Erzieher*innen und spricht vom Kind, ist aber auf Erwachsene übertragbar.

Material 7: 6 Strategien zum ressourcenorientierten Arbeiten

1. Stärken und Fähigkeiten erkennen und wertschätzen

- Beginnen Sie das Seminar mit einer Übung, bei der die Teilnehmenden ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten identifizieren und teilen. Dies kann in Form von Einzelarbeit, Partnerarbeit oder Gruppenarbeit geschehen.
- Geben Sie positives Feedback und Anerkennung für die Beiträge und Fortschritte der Teilnehmenden.

2. Individuelle Lernziele setzen

- Arbeiten Sie mit den Teilnehmenden zusammen, um individuelle Lernziele zu setzen, die auf ihren vorhandenen Fähigkeiten und Interessen basieren.
- Stellen Sie sicher, dass die Ziele realistisch und erreichbar sind, um Erfolgserlebnisse zu ermöglichen.

3. Lernumgebung gestalten

- Schaffen Sie eine unterstützende und wertschätzende Lernumgebung, in der sich die Teilnehmenden sicher und ermutigt fühlen, ihre Fähigkeiten einzubringen und neue Dinge auszuprobieren.
- Nutzen Sie vielfältige Methoden und Materialien, um unterschiedliche Lernstile und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

4. Selbstwirksamkeit stärken (siehe Kapitel 4)

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen und selbstständig Lösungen zu finden.
- Bieten Sie den Teilnehmenden Gelegenheiten, ihre Erfolge zu reflektieren und zu feiern.

5. Ressourcen im Alltag nutzen

- Helfen Sie den Teilnehmenden, ihre vorhandenen Ressourcen im Alltag zu erkennen und zu nutzen, z. B. durch die Einbindung von Alltagskompetenzen in den Unterricht.
- Zeigen Sie auf, wie die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten in verschiedenen Lebensbereichen anwenden können.

6. Peer-Learning und Kooperation fördern

- Fördern Sie den Austausch und die Zusammenarbeit unter den Teilnehmenden, um voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen.
- Nutzen Sie Gruppenarbeiten und Peer-Feedback, um die sozialen Ressourcen der Gruppe zu aktivieren.

5.2 Ressourcenorientierte Methoden

Ressourcenorientierte Methoden bieten vielfältige Möglichkeiten, Lern- und Entwicklungsprozesse positiv zu gestalten. Sie fördern nicht nur die Selbstreflexion und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, sondern stärken auch die Zusammenarbeit und den gegenseitigen Austausch in der Gruppe. Indem Teilnehmende ihre Stärken erkennen, benennen und aktiv nutzen, entsteht eine Lernkultur, die von Wertschätzung, Motivation und persönlichem Wachstum geprägt ist.

Tipp:

Die hier vorgestellten Methoden können flexibel eingesetzt und an unterschiedliche Zielgruppen angepasst werden. Probieren Sie es aus!

Material 8: Methoden zum ressourcenorientierten Arbeiten

Stärken- und Ressourcenkarte

Ziel: Die Teilnehmenden identifizieren und visualisieren ihre eigenen Stärken und Ressourcen.

Ablauf:

1. Geben Sie jedem bzw. jeder Teilnehmenden ein großes Blatt Papier und bunte Stifte.
2. Bitten Sie die Teilnehmenden, in die Mitte des Papiers ihren Namen zu schreiben.
3. Lassen Sie die Teilnehmenden um ihren Namen herum ihre Stärken, Fähigkeiten, Interessen und Erfolge notieren. Sie können auch Symbole oder Bilder verwenden.
4. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Karten in kleinen Gruppen zu teilen und sich gegenseitig Feedback zu geben.

Erfolgstagebuch

Ziel: Die Teilnehmenden reflektieren regelmäßig über ihre Erfolge und Fortschritte.

Ablauf:

1. Geben Sie jedem Teilnehmenden ein Notizbuch oder ein digitales Dokument.
2. Bitten Sie die Teilnehmenden, täglich oder wöchentlich mindestens einen Erfolg oder Fortschritt zu notieren, den sie erlebt haben.
3. Lassen Sie die Teilnehmenden regelmäßig in kleinen Gruppen oder im Plenum über ihre Einträge sprechen und ihre Erfahrungen teilen.

Ressourceninterview

Ziel: Die Teilnehmenden erkennen und benennen ihre eigenen Ressourcen durch ein strukturiertes Interview.

Ablauf:

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare auf.
2. Geben Sie jedem Paar eine Liste von ressourcenorientierten Fragen, z. B. „Welche Fähigkeiten haben Sie in der Vergangenheit entwickelt, die Ihnen jetzt nützlich sein könnten?“ (Mehr Fragen finden Sie in Kapitel 5.3 Ressourcenorientierte Fragen).
3. Lassen Sie die Teilnehmenden sich gegenseitig interviewen und ihre Antworten notieren.
4. Bitten Sie die Paare, ihre Erkenntnisse im Plenum zu teilen.

Zukunftsreise

Ziel: Die Teilnehmenden visualisieren ihre zukünftigen Ziele und die Schritte, die sie dorthin führen.

Ablauf:

- Führen Sie die Teilnehmenden durch eine angeleitete Visualisierungsübung, bei der sie sich vorstellen, wie ihr Leben in fünf Jahren aussieht, wenn sie ihre Ziele erreicht haben.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Visionen auf Papier zu bringen, entweder durch Schreiben oder Zeichnen.
- Lassen Sie die Teilnehmenden in kleinen Gruppen über ihre Visionen sprechen und die Schritte identifizieren, die sie unternehmen müssen, um dorthin zu gelangen.

Peer-Coaching

Ziel: Die Teilnehmenden unterstützen sich gegenseitig bei der Erreichung ihrer Ziele.

Ablauf:

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare oder kleine Gruppen auf.
2. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre aktuellen Herausforderungen und Ziele zu teilen.
3. Lassen Sie die Gruppenmitglieder sich gegenseitig Fragen stellen und Vorschläge machen, wie sie ihre Ressourcen nutzen können, um ihre Ziele zu erreichen.
4. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich regelmäßig zu treffen und ihre Fortschritte zu besprechen.

Ressourcencollage

Ziel: Die Teilnehmenden visualisieren ihre Ressourcen und Stärken durch eine kreative Collage.

Ablauf:

1. Geben Sie den Teilnehmenden Zeitschriften, Scheren, Kleber und große Blätter Papier.
2. Bitten Sie die Teilnehmenden, Bilder und Wörter auszuschneiden, die ihre Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen darstellen.
3. Lassen Sie die Teilnehmenden ihre ausgeschnittenen Bilder und Wörter zu einer Collage zusammenfügen.
4. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Collagen in kleinen Gruppen zu präsentieren und zu erklären.

5.3 Ressourcenorientierte Fragen

Ressourcenorientierte Fragen können Ihnen helfen, eine ressourcenorientierte Lernumgebung zu schaffen, in der die Teilnehmenden ihre eigenen Fähigkeiten und Potenziale erkennen und nutzen können.

Stellen Sie Fragen wie „Welche Fähigkeiten haben Sie früher gelernt, die Ihnen heute helfen können?“ oder „Welche Ihrer Fähigkeiten können Sie in dieser Situation nutzen?“. Durch solche Fragen wird der Fokus bewusst auf bereits vorhandene Stärken, Erfahrungen und Lösungsstrategien gelenkt. Dies stärkt nicht nur das Selbstvertrauen der Lernenden, sondern fördert auch ihre Selbstwirksamkeit und Motivation.

Ein weiterer Ansatz ist es, **positive Ausnahmen** zu identifizieren:
„War das Problem schon mal weg? Was war damals anders?“
Solche Fragen helfen, Muster erfolgreicher Bewältigung zu erkennen und nutzbar zu machen.

Auch **Zukunftsorientierung** kann eine wichtige Rolle spielen:
„Stellen Sie sich vor, Sie haben das Problem gelöst. Was genau haben Sie gemacht, damit es klappt?“
Diese Art von Fragen aktiviert kreative Lösungsansätze und öffnet den Blick für neue Handlungsmöglichkeiten.

Schließlich ist es hilfreich, regelmäßig **Ressourcen sichtbar zu machen und zu würdigen**, etwa durch Feedbackrunden, Reflexionsphasen oder Peer-Coaching. So entsteht eine Lernkultur, in der Stärken nicht nur erkannt, sondern auch gezielt weiterentwickelt werden.

Auf der nächsten Seite finden Sie eine Sammlung mit ressourcenorientierten Fragen, die Sie in Ihrer Unterrichts- oder Beratungspraxis einsetzen können.

Material 9: Ressourcenorientierte Fragen

Fragen zur Selbstreflexion und Selbsterkenntnis

- Welche Fähigkeiten haben Sie früher gelernt, die Ihnen heute helfen können?
- Worauf sind Sie besonders stolz? Was haben Sie dabei gelernt?
- Welche schwierigen Situationen haben Sie schon bewältigt? Wie haben Sie das gemacht?
- Welche Ihrer Stärken helfen Ihnen, Ihre Ziele zu erreichen?
- Was gibt Ihnen Kraft, weiterzumachen, wenn es schwer wird?
- Was können Sie besonders gut, was andere vielleicht nicht so gut können?

Fragen zur Zielsetzung und Planung

- Welche Ziele haben Sie? Warum sind diese Ziele wichtig für Sie?
- Was können Sie heute tun, um Ihrem Ziel näher zu kommen?
- Was brauchen Sie, um Ihr Ziel zu erreichen? (z. B. Zeit, Wissen, Hilfe)
- Wie können Sie Ihre Fähigkeiten nutzen, um neue Aufgaben zu schaffen?
- Wer oder was kann Ihnen helfen, Ihre nächsten Schritte zu planen?
- Wie können Ihnen Ihre bisherigen Erfolge helfen, neue Ziele zu erreichen?

Fragen zur Problemlösung und Kreativität

- Welche anderen Wege gibt es, um Ihr Problem zu lösen?
- Welche Erfahrungen aus der Vergangenheit können Ihnen jetzt helfen?
- Wie können Sie kreativ sein, um neue Ideen zu finden?
- Welche Dinge oder Menschen in Ihrer Umgebung können Ihnen helfen?
- Wen kennen Sie, der Ihnen helfen kann?
- Wie haben Sie ähnliche Probleme früher gelöst?

Fragen zur Motivation und zum Engagement

- Was begeistert Sie und gibt Ihnen Energie?
- Welche Tätigkeiten machen Ihnen Spaß? Wie können Sie diese beim Lernen nutzen?
- Was hilft Ihnen, weiterzumachen, wenn es schwierig wird?
- Wie können Sie Ihren Lernort so gestalten, dass Sie sich wohlfühlen?
- Welche positiven Rückmeldungen haben Sie bekommen? Wie können Sie diese nutzen?
- Wie können Sie Ihre Fortschritte sichtbar machen und feiern?

Fragen zur Zusammenarbeit und Unterstützung

- Wie können Sie anderen helfen? Und wie können andere Ihnen helfen?
- Haben Sie gemeinsame Ziele mit anderen? Wie können Sie zusammenarbeiten?
- Welche Dinge können Sie gemeinsam nutzen, um besser zu lernen?
- Wie kann Ihnen Feedback von anderen helfen, besser zu werden?
- Welche Gruppenaktivitäten helfen Ihnen, Ihre Stärken zu zeigen und zu verbessern?

Fragen zur Reflexion und Weiterentwicklung

- Was möchten Sie in den nächsten Monaten Neues lernen?
- Wie können Ihnen Ihre bisherigen Erfolge helfen, neue Ziele zu erreichen?
- Welche positiven Rückmeldungen haben Sie bekommen? Wie können Sie diese nutzen?
- Wie können Sie Ihre Fortschritte sichtbar machen und feiern?
- Was haben Sie bisher übersehen, das Ihnen jetzt helfen kann?

Diese Fragen helfen, eine ressourcenorientierte Lernumgebung zu schaffen. Eine Auswahl kann für die Methode „Ressourceninterview“ (siehe S. 62) genutzt werden.

6 Positive Fehlerkultur

6.1 Fehler sind Lernchancen

Fehler sind kein Zeichen von Scheitern, sondern ein Beweis dafür, dass jemand aktiv handelt, eine Lösung ausprobiert und sich weiterentwickelt. Genau das brauchen wir in der beruflichen Weiterbildung: Menschen, die den Mut haben, Dinge auszuprobieren, auch wenn nicht alles sofort klappt.

Warum ist das wichtig?

Viele Erwachsene, insbesondere mit Grundbildungsbedarf, haben in der Vergangenheit häufig eine negative Fehlerkultur erlebt. Fehler waren beispielsweise mit Kritik, Scham, Schuldzuweisungen oder sogar mit Sanktionen verbunden. Diese Erfahrungen führen oft dazu, dass Lernende Risiken vermeiden, keine Fragen stellen und sich zurückziehen. Das hemmt Lernprozesse und blockiert ihre Entwicklung. Gerade in der Grundbildung ist es entscheidend, diese Spirale zu durchbrechen. Eine positive Fehlerkultur ist der Schlüssel, um aus Fehlern zu lernen und Lernprozesse zu verbessern.

Eine positive Fehlerkultur bringt entscheidende Vorteile

- **Förderung des Lernens und der Entwicklung:** Fehler werden als Teil des Lernprozesses anerkannt, was den Teilnehmenden hilft, aus ihren Erfahrungen zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- **Erhöhung des Selbstvertrauens:** Wenn Fehler nicht bestraft, sondern als Lernchancen gesehen werden, fühlen sich die Teilnehmenden sicherer und sind eher bereit, neue Dinge auszuprobieren und Risiken einzugehen.
- **Verbesserung der Kommunikation**: Eine offene Fehlerkultur fördert den Austausch von Ideen und Erfahrungen, was zu einer besseren Zusammenarbeit und einem tieferen Verständnis führt.

- **Reduktion von Angst und Stress:** Die Angst vor Fehlern wird reduziert, was zu einer entspannteren und produktiveren Lernumgebung führt.
- **Förderung von Innovation:** Wenn Fehler als Teil des Innovationsprozesses akzeptiert werden, sind die Teilnehmenden eher bereit, kreative und unkonventionelle Lösungen zu entwickeln.

Praxis-Tipps für eine positive Fehlerkultur

Schaffen Sie eine Lern- und Arbeitsumgebung, in der Fehler als normal und wertvoll gelten. Signalisieren Sie: „Fehler sind erlaubt – sie bringen uns weiter!" Das nimmt Druck, reduziert Angst und fördert den Mut, Neues zu wagen.

- **Starten Sie mit einer klaren Botschaft:**
  „Hier darf man Fehler machen. Das ist Teil des Lernens." Diese einfache Aussage zu Beginn eines Kurses oder einer Einarbeitung verändert die Haltung der Teilnehmenden und gibt Sicherheit.
- **Reagieren Sie konstruktiv:**
  Wenn jemand einen Fehler macht, vermeiden Sie Sätze wie „Das war falsch". Besser: „Das hat **noch** nicht geklappt. Was benötigen Sie, damit es beim nächsten Mal klappt?"
- **Nutzen Sie Fehler als Lernmaterial:**
  Besprechen Sie typische Fehler als anonyme Fallbeispiele in der Gruppe. Das zeigt: Alle machen Fehler, und alle können daraus lernen.

6.2 Positive Fehlerkultur als Basis für lebenslanges Lernen

Die Arbeitswelt verändert sich ständig. Deshalb brauchen wir Menschen, die flexibel sind, Probleme lösen können und Neues ausprobieren. **Lebenslanges Lernen** ist dafür unverzichtbar. Wer Fehler als Lernchancen nutzt und in einem Umfeld arbeitet, das eine positive Fehlerkultur statt einer Schuldzuweisungs-kultur lebt, passt sich kontinuierlich an und erweitert sein Wissen. Diese Haltung ist entscheidend für beruflichen Erfolg und persönliche Entwicklung.

Material 10: Tipps zur Umsetzung einer positiven Fehlerkultur im Seminar

Eine positive Fehlerkultur entsteht nicht von selbst. Sie wird durch Haltung, Sprache und methodisches Handeln aktiv gestaltet. Die folgenden Impulse helfen dabei, eine lernförderliche Atmosphäre zu schaffen, in der Fehler als wertvolle Entwicklungschancen verstanden werden.

Vorbild sein

Als Seminarleitung haben Sie eine Schlüsselrolle: Wenn Sie offen über eigene Lernmomente oder Missgeschicke sprechen, zeigen Sie, dass Fehler menschlich und normal sind. Das schafft Vertrauen und senkt die Hemmschwelle für Teilnehmende, sich ebenfalls verletzlich zu zeigen.

Tipp: Erzählen Sie von einem Fehler, aus dem Sie besonders viel gelernt haben, und was Sie heute anders machen.

Fehler als Lernanlass rahmen

Fehler sind Lösungsversuche, die (noch) nicht funktioniert haben. Sie bieten oft den besten Einstieg in vertieftes Lernen. Statt sie zu vermeiden oder zu korrigieren, sollten sie als Ausgangspunkt für Reflexion und Weiterentwicklung genutzt werden.

Formulierungsbeispiele:

- „Was können wir aus dieser Situation mitnehmen?“
- „Das war ein spannender Denkansatz. Wie sind Sie darauf gekommen?“
- „Was hat Sie dazu bewogen, diesen Weg zu wählen?“

Fehlerfreundliche Sprache etablieren

Sprache prägt Denken und damit auch die Fehlerkultur. Vermeiden Sie wertende oder entmutigende Begriffe wie „falsch“ oder „nicht richtig“. Nutzen Sie stattdessen eine Sprache, die ermutigt, zum Weiterdenken anregt und Entwicklung ermöglicht.

Alternativen:

- „Ein interessanter Versuch.“
- „Lassen Sie uns gemeinsam überlegen, wie wir das weiterentwickeln können.“
- „Das ist ein guter Ausgangspunkt. Was könnte der nächste Schritt sein?“

Fehler sichtbar machen – ohne Bloßstellung

Fehler sollten nicht versteckt, aber auch nicht bloßgestellt werden. Nutzen Sie Methoden wie anonyme Fallbeispiele, Gruppenreflexionen oder gemeinsame Analyse von typischen Stolpersteinen.

Tipp: Statt Einzelne vor der Gruppe zu korrigieren, ist es zielführender, durch aktivierende Fragen alle Teilnehmenden einzubeziehen oder Lösungen gemeinsam in der Gruppe zu erarbeiten. So bleibt die Lernatmosphäre respektvoll und motivierend.

Mut und emotionale Sicherheit fördern

Lernen braucht Mut und Mut braucht Sicherheit. Schaffen Sie Lernräume, in denen es ausdrücklich erlaubt ist, Fehler zu machen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Emotionale Sicherheit ist die Grundlage für eine positive Fehlerkultur: Lernende trauen sich, Fehler zu machen und offen einzugestehen. Setzen Sie den Lernprozess in den Vordergrund, nicht das „richtige Ergebnis“. Integrieren Sie Übungen, die kreatives Denken und neue Ansätze ermöglichen – frei von Bewertungsangst oder Leistungsdruck.

Tipp: Loben Sie mutige Beiträge, kreative Ideen oder neue Denkansätze unabhängig vom Ergebnis. So vermitteln Sie, dass Ausprobieren erwünscht ist und Fehler als Lernchance gesehen werden.

Reflexionsphasen einplanen

Regelmäßige Reflexion hilft, Fehler als Teil des Lernprozesses zu integrieren. Geben Sie Raum für Fragen wie:

- „Was war heute herausfordernd?"
- „Was habe ich heute gelernt – auch aus meinen Fehlern?"
- „Was werde ich beim nächsten Mal anders machen?"

So wird Lernen durch Erfahrung bewusst gemacht und verankert.

Fehler gemeinsam analysieren

Nutzen Sie Fehler als Ausgangspunkt für gemeinsames Denken und Problemlösen. Statt Schuldige zu suchen, ist es wichtig, Ursachen zu verstehen und alternative Wege zu entwickeln.

Fragen zur Analyse:

- „Was hat nicht funktioniert – und warum?"
- „Welche anderen Möglichkeiten hatten wir?"
- „Was nehmen wir daraus für die Zukunft mit?"

6.3 Fehlerfreundliche Formulierungen

Um eine positive Fehlerkultur im Seminar zu fördern, ist es wichtig, auf die eigene Sprache zu achten sowie positive und fehlerfreundliche Formulierungen zu verwenden. Die Art, wie wir über Fehler sprechen, prägt maßgeblich die Haltung der Teilnehmenden. Statt Bewertungen wie „Das war falsch" oder „Das haben Sie nicht richtig gemacht", können Formulierungen wie „Das war ein Versuch. Was können wir daraus lernen?" oder „Interessant, Sie haben es anders

gemacht. Was hat Sie dazu bewegt?“ eine offene und lernförderliche Atmosphäre schaffen.

Auch nonverbale Signale wie Mimik, Gestik und Tonfall spielen eine Rolle: Ein wertschätzendes Nicken, ein aufmunterndes Lächeln oder ein ruhiger, interessierter Ton können viel dazu beitragen, dass sich Teilnehmende sicher fühlen, auch Unsicherheiten oder Missverständnisse zu äußern.

Darüber hinaus hilft es, Fehler als gemeinsame Lernmomente zu gestalten. Wenn Sie als TAXI eigene Erfahrungen mit Fehlern teilen oder gemeinsam mit der Gruppe überlegen, welche Erkenntnisse aus einem Missverständnis gezogen werden können, verdeutlichen Sie, dass Fehler normal sind und uns weiterbringen.

Material 11: Positive Sprache bei Fehlern – 5 Beispiele

„Fehler sind Lernchancen."

Diese Aussage betont, dass Fehler eine wertvolle Gelegenheit bieten, etwas Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

„Jeder Fehler bringt uns einen Schritt weiter."

Dies unterstreicht, dass jeder Fehler ein Fortschritt ist und uns näher an unser Ziel bringt.

„Lasst uns gemeinsam aus unseren Fehlern lernen."

Diese Formulierung fördert Zusammenarbeit und gemeinsames Lernen aus Fehlern.

„Fehler sind ein natürlicher Teil des Lernprozesses."

Dies normalisiert Fehler und zeigt, dass sie ein unvermeidlicher und wichtiger Teil des Lernens sind.

„Danke, dass Sie diesen Fehler angesprochen haben. Jetzt können wir gemeinsam eine Lösung finden."

Diese Formulierung zeigt Wertschätzung für die Offenheit und fördert eine kooperative Problemlösung.

Material 12: Positive Fehlerkultur im Seminar

Ermutigung zur Teilnahme:

Situation: Ein*e Teilnehmer*in ist unsicher und zögert, die eigene Meinung zu äußern.

Satz: „Es ist völlig in Ordnung, wenn Sie sich nicht sicher sind. Ihre Ideen sind wertvoll und helfen uns allen, mehr zu lernen."

Zusätzlicher Satz: „Jede Idee bringt uns weiter."

Konstruktive Kritik:

Situation: Ein*e Teilnehmende hat eine Lösung präsentiert, die nicht ganz korrekt ist.

Satz: „Das ist ein interessanter Ansatz. Was denken Sie, könnte der nächste Schritt sein, um das Problem zu lösen?"

Zusätzlicher Satz: „Ihre Idee hat Potenzial. Lassen Sie uns gemeinsam überlegen, wie wir sie noch verbessern können."

Ermutigung zur Reflexion:

Situation: Nach einer Übung, bei der Fehler gemacht wurden.

Satz: „Was haben Sie aus diesem Fehler gelernt? Wie würden Sie es beim nächsten Mal anders machen?"

Zusätzlicher Satz: „Denken Sie darüber nach, was gut funktioniert hat und was nicht. Das hilft dir, beim nächsten Mal besser vorbereitet zu sein."

Unterstützung und Hilfe anbieten:

Situation: Ein*e Teilnehmer*in scheint Schwierigkeiten zu haben und benötigt Unterstützung.

Satz: „Wenn Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, lassen Sie es mich wissen. Wir sind hier, um gemeinsam zu lernen."

Zusätzlicher Satz: „Ich bin hier, um Sie zu unterstützen."

💡 **Reflexionsimpuls**

1. Welche Formulierungen aus den Arbeitsblättern (Material 11: Positive Sprache bei Fehlern – 5 Beispiele und Material 12: Positive Fehlerkultur im Seminar) gehen mir leicht von den Lippen?
2. Welche Formulierungen kann ich für mich persönlich anpassen, dass sie natürlicher für mich klingen?
3. Diese Formulierungen nehme ich mit und werde sie anwenden…

6.4 Was tun, wenn die Antwort wirklich falsch ist?

Wenn Teilnehmende eine falsche Antwort geben und deutlich wird, dass grundlegendes Wissen fehlt, braucht es eine sensible, lernförderliche Reaktion. Anstatt direkt zu korrigieren, kann die Kursleitung zunächst nachfragen („Wie ist das gemeint?"), um das Missverständnis zu verstehen und Teilnehmende wertzuschätzen. Anschließend kann die Kursleitung ohne Bewertung zur Basis zurückkehren und kleinschrittig vormachen, wie die Aufgabe gelöst wird. Dadurch wird der Lernweg transparent und gut nachvollziehbar. Zum Abschluss hilft es, den Lernerfolg sichtbar zu machen. Das stärkt Selbstwirksamkeit, Motivation und eine Lernatmosphäre, in der Fehler als normaler Teil des Lernprozesses gelten. So können auch grundlegende Unsicherheiten aufgefangen werden, ohne dass Teilnehmende sich beschämt fühlen.

Mini-Checkliste: Sensibel korrigieren, wenn Grundlagen fehlen

- **Nachfragen statt korrigieren:** „Wie meinen Sie das?"
- **Intention klären:** Was wollte die Person eigentlich ausdrücken oder tun?
- **Druck rausnehmen:** Fehler als normal kommunizieren.

- **Zur Basis zurückgehen:** Grundlagen ruhig und kleinschrittig vormachen.
- **Nur eine Sache korrigieren:** Fokus auf einen Mini-Schritt.
- **Gemeinsam aufbauen:** Lösung gemeinsam entwickeln.
- **Erfolg betonen:** Kleine Fortschritte deutlich benennen.

7 Materialgestaltung

7.1 Materialien grundbildungssensibel gestalten

Damit alle Teilnehmenden aktiv am Lernprozess teilnehmen können, sollten Materialien nicht nur fachlich korrekt, sondern auch verständlich und gut strukturiert sein. Grundbildungssensible Gestaltung bedeutet, Inhalte so aufzubereiten, dass sie für alle nachvollziehbar sind, unabhängig von unterschiedlichen Vorkenntnissen. Dies erleichtert den Zugang zum Lernstoff und unterstützt eine positive Lernatmosphäre.

Darauf sollten Sie achten:

- ☐ **Einfache Sprache:** Verwenden Sie kurze, klare Sätze und vermeiden Sie komplexe Formulierungen.
- ☐ **Fachbegriffe erklären:** Ergänzen Sie schwierige Begriffe durch Definitionen oder anschauliche Beispiele.
- ☐ **Übersichtliche Struktur:** Gliedern Sie Inhalte logisch, nutzen Sie Absätze und Zwischenüberschriften.
- ☐ **Ausreichend Weißraum:** Vermeiden Sie überladene Seiten, um die Lesbarkeit zu erhöhen.
- ☐ **Visuelle Unterstützung:** Setzen Sie Bilder, Grafiken oder Symbole ein, um Inhalte anschaulich zu machen.
- ☐ **Gut lesbare Schrift:** Wählen Sie eine klare Schriftart und eine ausreichend große Schriftgröße.
- ☐ **Barrierefreiheit:** Prüfen Sie, ob Ihre Materialien für alle zugänglich sind (z. B. barrierearme digitale Formate, kontrastreiche Gestaltung). [44]

[44] Aktion Mensch bietet einen kostenlosen Selbstlern-Kurs (E-Learning) zum Thema „Barrierefreie Dokumente“ an.

Praxis-Tipp:

Testen Sie Ihre Materialien mit einer Person ohne Vorkenntnisse. So erkennen Sie schnell, ob die Inhalte verständlich und übersichtlich sind.

Tipp: Prinzipien zur Gestaltung von Arbeitsblättern in der Grundbildung und Hinweise zu digitalen Tools zur Erstellung von Arbeitsblättern finden Sie in der Handreichung „Lehrarbeit ist Care-Arbeit: Didaktik-Grundlagen für Lehrkräfte in der Pflege(-hilfe)“ (S. 143-149). Die Handreichung wurde für den Pflegebereich erstellt, lässt sich aber hervorragend auf andere Bereiche übertragen.

7.2 Einfache Sprache – Was ist das?

Einfache Sprache ist Teil der deutschen Standardsprache und hat das Ziel, Texte so zu gestalten, dass sie für möglichst viele Menschen verständlich sind. Sie hilft dabei, Kommunikationshürden abzubauen und macht schwierige Inhalte leichter zugänglich. Davon profitieren nicht nur Personen, denen das Lesen gewöhnlicher Texte schwerfällt oder die gerade Deutsch lernen, sondern grundsätzlich alle Leserinnen und Leser. [45]

Sie ist besonders wichtig, um Menschen mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten, Lernschwierigkeiten oder einer anderen Erstsprache zu erreichen. Einfache Sprache macht Texte für Menschen mit unterschiedlichen Verständnisschwierigkeiten zugänglicher und vermittelt Informationen klar und verständlich. [46]

[45] Vgl. portaleinfach.org. (o. J.). *ABC der Einfachen Sprache*. https://portaleinfach.org/abc-der-einfachen-sprache/

[46] Vgl. Manning, S. (2024, 31. Oktober). Einfache Sprache neu denken: Rolle im sprachlichen Umfeld. multisprech.org. https://multisprech.org/2024/10/31/einfache-sprache-neu-denken-rolle-im-sprachlichen-umfeld/; portaleinfach.org. (o. J.). *ABC der Einfachen Sprache*. https://portaleinfach.org/abc-der-einfachen-sprache/

Darum lohnt sich, einfache Sprache in Unterricht einzusetzen:

- **Zugang für alle**: Durch einfache Sprache können auch Personen mit Lern- oder Sprachschwierigkeiten oder geringen Deutschkenntnissen aktiv am Unterricht teilnehmen.
- **Weniger Missverständnisse**: Einfache Sprache fördert das Verständnis und reduziert das Risiko von Missverständnissen. Lernen wird dadurch erleichtert.
- **Mehr Selbstständigkeit**: Wer Texte versteht, kann Lernmaterialien eigenständig nutzen. Das stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und erhöht die Motivation.

7.3 Weiterführendes Material zum Thema „Einfache Sprache“

Die elf Grundregeln der einfachen Sprache helfen dabei, Texte in einfacher Sprache zu schreiben.

Das Alphalernberatungsportfolio „Portfolio zur Alphalernberatung. Theorie zum Portfolio für den Beratungsprozess“ des Projekts Alphalernberatung enthält hilfreiche Hinweise zur Verwendung von einfacher Sprache im Grundbildungskontext.[47]

Auf dem „Infoportal Einfache Sprache“ gibt es eine Übersicht über KI-Tools für einfache Sprache und einen Vergleich ihrer Leistungsfähigkeit beim Übersetzen in einfache Sprache.

Tipp: Aktion Mensch bietet einen kostenlosen Selbstlernkurs zum Thema „Einfache Sprache lernen“ an.

[47] Die Hinweise zur einfachen Sprache stehen auf S. 42-44 des Alphalernberatungsportfolios.

Für die Einfache Sprache gelten die Normen DIN ISO 24495-1:2024-03 und DIN 8581-1.

Eine anschauliche Unterscheidung zwischen Fachsprache, Einfacher Sprache und Leichter Sprache finden Sie im Artikel: „Einfache Sprache neu denken: Rolle im sprachlichen Umfeld“.[48]

[48] Vgl. Manning, S. (2024, 31. Oktober). Einfache Sprache neu denken: Rolle im sprachlichen Umfeld. multisprech.org. https://multisprech.org/2024/10/31/einfache-sprache-neu-denken-rolle-im-sprachlichen-umfeld/

Material 13: Hinweise für die Gestaltung von Materialien

Sprache und Verständlichkeit

- Verwenden Sie einfache Sprache.
- Vermeiden Sie Fachbegriffe und komplizierte Satzstrukturen.
- Erklären Sie notwendige Fachbegriffe verständlich.
- Verwenden Sie kurze Sätze und klare Anweisungen.
- Vermeiden Sie Redewendungen und Ironie.
- Gliedern Sie Aufgaben übersichtlich und verwenden Sie Operatoren (z. B. „Markiere“, „Verbinde“), damit Lernende sofort erkennen, was zu tun ist.

Struktur und Layout

- Gliedern Sie die Materialien übersichtlich und logisch.
- Verwenden Sie klare Überschriften und Unterüberschriften.
- Nutzen Sie Aufzählungspunkte und nummerierte Listen.
- Achten Sie auf ausreichend Weißraum, um Überladung zu vermeiden.

Visuelle Unterstützung

- Integrieren Sie Bilder, Grafiken und Symbole zur Unterstützung des Textes.
- Verwenden Sie Diagramme und Tabellen, um Informationen visuell darzustellen.
- Verwenden Sie klare und leicht verständliche visuelle Elemente.

Lesbarkeit

- Verwenden Sie eine gut lesbare, serifenlose Schriftart (z. B. Arial, Verdana).
- Achten Sie auf eine angemessene Schriftgröße (mindestens 12 pt).
- Verwenden Sie ausreichend Zeilenabstand (1,5 bis 2-zeilig) und linksbündigen Flattersatz.
- Verwenden Sie ausreichend Kontrast zwischen Text und Hintergrund.
- Vermeiden Sie zu viele verschiedene Schriftarten und -größen.

Inhaltliche Anpassung

- Passen Sie die Inhalte an das Vorwissen und die Bedürfnisse der Teilnehmenden an.
- Nutzen Sie Binnendifferenzierung beispielsweise durch Aufgaben in verschiedenen Schwierigkeitsgraden, unterschiedliche Bearbeitungsformen oder Zusatzaufgaben.
- Verwenden Sie praxisnahe und arbeitsweltbezogene Beispiele.
- Stellen Sie sicher, dass die Materialien relevant und anwendbar sind.

Feedback und Anpassung

- Holen Sie regelmäßig Feedback von den Teilnehmenden ein.
- Passen Sie die Materialien basierend auf dem Feedback an.
- Seien Sie flexibel und bereit, die Materialien kontinuierlich zu verbessern.

Barrierefreiheit

- Stellen Sie sicher, dass die Materialien für alle Teilnehmenden zugänglich sind.
- Berücksichtigen Sie mögliche Einschränkungen (z. B. Sehbehinderungen).
- Bieten Sie alternative Formate an (z. B. digitale Versionen, Audioaufnahmen).

Zusätzliche Ressourcen

- Bieten Sie weiterführende Materialien und Ressourcen an.
- Verweisen Sie auf unterstützende Angebote (z. B. Lernplattformen, Beratungsstellen).
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden wissen, wo sie zusätzliche Hilfe finden können.

Material 14: Texte in Einfache Sprache überarbeiten[49]

Ziel: Einen bestehenden Text so umzuformulieren, dass er für Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf verständlich ist.

1. Text analysieren

- ☐ Welche Begriffe könnten schwer verständlich sein?
- ☐ Gibt es lange oder verschachtelte Sätze?
- ☐ Ist der Text klar gegliedert (Überschriften, Absätze)?
- ☐ Gibt es unnötige Fachsprache oder Abkürzungen?

2. Text vereinfachen

Was?	Wie?	Beispiel
Lange Sätze	In kurze Sätze aufteilen	„Bitte bringen Sie zur nächsten Veranstaltung alle Unterlagen mit, die Sie beim letzten Mal erhalten haben." → „Sie haben am Montag Unterlagen erhalten. Bringen Sie diese Unterlagen morgen mit."
Fachbegriffe	Erklären oder ersetzen	„Reflexion" → „Wir denken gemeinsam darüber nach, was gut war und was schwierig war."

[49] Die Empfehlungen basieren auf: Neubauer, M. (2022, November). *Die elf Grundregeln der Einfachen Sprache*. einfache-sprache.com. https://www.einfache-sprache.com/uploads/1/1/8/5/11853840/2022-11_grundregeln_1.pdf und portaleinfach.org. (o. J.). *Merkmale der Einfachen Sprache*. https://portaleinfach.org/abc-der-einfachen-sprache/merkmale-der-einfachen-sprache/.

Was?	Wie?	Beispiel
Passiv	In Aktiv umwandeln	„Die Gruppenarbeit wird in Raum 2 durchgeführt." → „Sie machen die Gruppenarbeit in Raum 2."
Abkürzungen	Ausschreiben oder erklären	„TN" → „TN heißt: Teilnehmende."
Fremdwörter	Vermeiden oder erklären	„analysieren" → „genau anschauen und darüber sprechen"
Komplexe Anweisungen	Schrittweise formulieren	„Füllen Sie das Formular vollständig aus und geben Sie es am Ende der Sitzung ab." → „1. Füllen Sie das Formular aus. 2. Geben Sie es am Ende der Sitzung ab."

3. Layout anpassen

- ☐ Einspaltig, linksbündig
- ☐ Serifenlose Schrift (z. B. Arial, Verdana)
- ☐ Schriftgröße mindestens 12 pt
- ☐ Absätze und Zwischenüberschriften einfügen
- ☐ Aufzählungen statt Fließtext verwenden
- ☐ Wichtige Informationen fett oder farblich hervorheben (sparsam)
- ☐ Links aussagekräftig benennen, anstatt nur die URL anzuzeigen

4. Visuelle Unterstützung ergänzen

- ☐ Gibt es passende Bilder, Symbole oder Piktogramme?
- ☐ Kann ein Ablauf als Grafik oder Tabelle dargestellt werden?
- ☐ Ist das Bild eindeutig und selbsterklärend?

5. Verständlichkeit testen

- ☐ Text laut vorlesen: klingt er klar und einfach?
- ☐ Einer Kollegin oder einem Kollegen zeigen: „Ist das für dich gut erklärt und verständlich?“
- ☐ Wenn möglich auch Personen der Zielgruppe zeigen: „Ist das für dich gut erklärt und verständlich?“

Praxis-Tipp:

Nutzen Sie diese Vorlage regelmäßig z. B. bei neuen Arbeitsblättern und Übungsaufgaben. So entsteht Schritt für Schritt eine verständlichere Materialsammlung.

7.4 Einfache Sprache mit KI

KI-Systeme können helfen, Texte in einfache Sprache zu übersetzen oder neue Texte direkt in einfacher Sprache zu formulieren. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, beispielsweise das Nutzen von Prompts, die Erstellung eines Agenten oder die Nutzung von KI-Tools, die sich auf einfache Sprache spezialisieren. Die folgende Auflistung bietet einen Überblick über die Möglichkeiten. Sie dient als Anregung, probieren Sie gerne auch selbst neue Dinge aus. Die Funktionen, Anwendungen und Möglichkeiten der KI-Systeme entwickeln sich gerade sehr schnell.

7.5 Prompt für einfache Sprache

Dieser Prompt hilft beim Schreiben oder Übersetzen von Texten in einfache Sprache. Die KI fragt zuerst, welche Variante gewünscht ist:

- Einfache Sprache nach DIN ISO 24495-1:2024-03 und DIN 8581-1 (für barrierearme Kommunikation)
- Alltagssprache für Erwachsene mit Grundbildungsbedarf (für Lern- und Arbeitssituationen)

Wie funktioniert's?

1. Öffnen Sie z. B. Microsoft Copilot, ChatGPT oder ein anderes KI-Tool.
2. Kopieren Sie den folgenden Prompt in das Eingabefeld.
3. Geben Sie dann Ihren Text ein, den Sie vereinfacht haben möchten.
4. Die KI fragt Sie nach der gewünschten Variante und erstellt den vereinfachten Text inklusive Layout-Tipps und ggf. DIN-Prüfung.

Prompt für einen Sprachassistenten für einfache Sprache[50]

Kopieren Sie den gesamten Text und fügen Sie ihn in ein KI-Tool (zum Beispiel ChatGPT) ein.

> **Rolle**: Du bist eine KI mit Expertise in barrierearmer Kommunikation und Textvereinfachung. Du kennst die Anforderungen der DIN ISO 24495-1:2024-03 und DIN 8581-1 sowie die Bedürfnisse von Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf.
>
> **Aufgabe**: Vereinfache einen von mir bereitgestellten Text. Frage mich zuerst:
>
> Welche Variante ich wünsche:
>
> Einfache Sprache nach DIN ISO 24495-1:2024-03 und DIN 8581-1

[50] Der Prompt wurde mit Hilfe von Microsoft Copilot erstellt.

Alltagssprache für Erwachsene mit Grundbildungsbedarf

Für welche Zielgruppe der Text gedacht ist:

z. B. Erwachsene mit Grundbildungsbedarf

Menschen mit Deutsch als Zweitsprache

Lernende in der Weiterbildung

Andere (bitte spezifizieren)

Falls ich unsicher bin, erkläre mir den Unterschied zwischen den Sprachvarianten in maximal 100 Wörtern, freundlich und verständlich.

Format:

Gib den vereinfachten Text als Fließtext aus.

Optional: Zeige den Originaltext daneben.

Gib Empfehlungen für ein barrierearmes Layout (Absätze, Hervorhebungen, Schriftgröße, Zeilenabstand, ggf. Icons oder Farben).

Stil:

Freundlich, unterstützend, aktiv.

Kurze Sätze, klare Struktur, einfache Wörter.

Fachbegriffe nur, wenn notwendig – dann mit einfacher Erklärung.

Rahmenbedingungen:

Passe die Sprache individuell an die angegebene Zielgruppe an.

Begrenze die Textlänge auf max. 300 Wörter, sofern nicht anders gewünscht.

DIN-Prüfung:

Wenn „Einfache Sprache nach DIN ISO 24495-1:2024-03 und DIN 8581-1“ gewählt wird, prüfe den Text auf Einhaltung der wichtigsten Kriterien (Satzlänge, Wortwahl, Struktur).

Gib konkrete Hinweise zur Verbesserung in Listenform.

Beispielhafte Eingabe:

„Bitte vereinfache folgenden Text: [Originaltext hier einfügen]“

Beispielhafte Ausgabe:

Original: „Die betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung.“

Vereinfacht (Alltagssprache): „Im Betrieb lernen die Mitarbeitenden Neues. Das hilft ihnen bei der Arbeit.“

Praxis-Tipp: Sie können den Prompt ganz einfach anpassen, indem Sie etwas hinzufügen oder Elemente löschen.

Wichtig: Die Ergebnisse der KI können fehlerhaft sein. KI-Systeme bieten eine Unterstützung. Wichtig ist, dass Sie die Ergebnisse überprüfen.

7.6 Verständliche Kommunikation durch einfache Sprache

Einfache Sprache ist sowohl für schriftliche Texte als auch mündliche Kommunikation geeignet und ein wichtiges Werkzeug, das Sie als TAXI nutzen können. Gerade in der Arbeit mit Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf ist sprachliche Sensibilität besonders wichtig: Komplexe, abstrakte oder zu schnelle Sprache kann schnell zur Barriere werden und damit Lernprozesse behindern.

Ziel der grundbildungssensiblen Lernbegleitung als TAXI ist es, Sprache so zu gestalten, dass sie verständlich, motivierend und inklusiv wirkt.

Das bedeutet: Sie holen die Lernenden dort ab, wo sie auf sprachlicher, inhaltlicher und emotionaler Ebene stehen.

Praxis-Tipp:
Beobachten Sie, wie die Lernenden auf Ihre Sprache reagieren. Verstehen sie Sie? Nicken sie, stellen sie Rückfragen, oder wirken sie verunsichert? Sprache ist immer auch ein Spiegel der Beziehung.

Zielgruppengerechte Ansprache

Eine verständliche und wertschätzende Ansprache stärkt das Vertrauen und die Motivation der Lernenden. Achten Sie dabei auf folgende Aspekte:

- **Sprache anpassen:** Verwenden Sie Wörter, die im Alltag vorkommen. Vermeiden Sie Fachbegriffe oder erklären Sie sie anschaulich. Vermeiden Sie Ironie und Redewendungen.
- **Sprechtempo reduzieren:** Sprechen Sie langsam und deutlich. Bauen Sie Pausen ein, um Verstehen zu ermöglichen. Fragen Sie nach: „Hilft es, wenn ich langsamer oder deutlicher spreche?“

- **Visualisieren:** Nutzen Sie Bilder, Symbole, Gesten, Tafelbilder oder digitale Tools zur Unterstützung der gesprochenen Sprache.
- **Wiederholen:** Wiederholen Sie zentrale Inhalte mehrfach in unterschiedlichen Formaten (z. B. mündlich, schriftlich, bildlich).
- **Nachfragen ermöglichen:** Machen Sie Pausen, um Nachfragen zuzulassen. Bei Fragen, stellen Sie offene Fragen wie: *„Was war daran leicht? Was war schwierig?“* So fördern Sie Reflexion und geben Raum für Rückmeldung.

Praxis-Tipp: Nutzen Sie die „3-Wiederholungen-Regel“: Ein neuer Begriff wird gehört, gesehen und selbst verwendet. So bleibt er besser im Gedächtnis.

💡 Reflexionsimpuls

Regelmäßige Selbstreflexion hilft, die eigene Sprache bewusst und lernförderlich zu gestalten. Nutzen Sie dazu folgende Fragen:

1. Welche Begriffe verwende ich, die für Lernende unklar sein könnten?
2. Wie kann ich Inhalte noch anschaulicher oder greifbarer erklären?
3. Wie reagiere ich, wenn jemand nicht versteht?
4. Wie kann ich sprachliche Vielfalt im Kurs wertschätzen und nutzen?
5. Welche Rückmeldungen geben mir die Lernenden zu meiner Sprache?

Tipp zur Selbstbeobachtung: Nehmen Sie sich (mit Einverständnis der Gruppe) einmal selbst auf, z. B. bei einer Erklärung.

8 Lernen lernen – Lernstrategien entwickeln

8.1 Lernen lernen als Schlüsselkompetenz

Im Zuge der Transformation verändern sich Arbeitsprozesse, Anforderungen und Berufsbilder rasant. Wer beruflich Schritt halten will, muss bereit und in der Lage sein, sich ständig neues Wissen und neue Kompetenzen anzueignen. Gerade im Rahmen von beruflicher Weiterqualifizierung ist es daher entscheidend, dass Teilnehmende nicht nur fachlich vorbereitet sind, sondern auch über die nötigen Lernkompetenzen verfügen, um sich selbstständig und gezielt weiterzubilden. Lernen lernen ist die Grundlage dafür, sich in einem dynamischen Arbeitsumfeld zu behaupten, neue Aufgaben zu übernehmen und langfristig beschäftigungsfähig zu bleiben. Es geht dabei nicht nur um Prüfungsvorbereitung, sondern um das Lernen an sich als Schlüsselkompetenz für berufliche Entwicklung und betriebliche Anpassungsfähigkeit. Dazu gehört es vor allem, den Unterricht und Lernmaterialien gewinnbringend zu nutzen und Lernstrategien zu entwickeln und anzuwenden.

Das Thema „Lernen lernen" ist besonders für Erwachsene mit Grundbildungsbedarf von zentraler Bedeutung, da sie häufig einen lernungewohnten Hintergrund haben und es ihnen an erprobten Lernstrategien fehlt.

Lernen lernen…

- stärkt die Selbstständigkeit und das Selbstvertrauen.
- verbessert die Grundkompetenzen durch systematischen Aufbau von grundlegenden Fähigkeiten (Lesen, Schreiben und Rechnen).
- ermöglicht die Entwicklung personalisierter Lernstrategien.
- unterstützt die Fähigkeit und Bereitschaft, kontinuierlich zu lernen und sich anzupassen (lebenslanges Lernen).

- erleichtert die soziale Integration und aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.
- ist eine zentrale Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit und Weiterqualifizierung im Betrieb.
- hilft Mitarbeitenden, sich in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld zu behaupten und neue Aufgaben zu übernehmen.
- unterstützt Unternehmen dabei, ihre Belegschaft zukunftsfähig zu machen und Fachkräfte zu sichern.

8.2 Metakognition im Lernprozess

Metakognition bedeutet „über das eigene Denken nachdenken". Sie umfasst die Fähigkeit, Lernprozesse wahrzunehmen, zu reflektieren und aktiv zu steuern. Im Fokus steht nicht nur, was gelernt wird, sondern vor allem wie gelernt wird.

Gerade in der Grundbildung fehlen oft Routinen für den Umgang mit Lernprozessen. Viele Lernende wissen nicht, wie sie effektiv lernen oder mit Schwierigkeiten umgehen können. Metakognitive Kompetenzen schaffen hier Orientierung: Sie fördern die Reflexion über eigene Strategien, geben Struktur und ermöglichen selbstbestimmtes Lernen.

Für Lernende mit unsicheren Lernbiografien ist dies besonders wichtig. Metakognition eröffnet neue Zugänge zum Lernen, stärkt Selbststeuerung und Selbstvertrauen. Kursleitungen können diesen Prozess unterstützen, indem sie gezielt Impulse setzen, beispielsweise durch Reflexionsfragen, gemeinsames Nachdenken über Lernstrategien und eine fehlerfreundliche Lernkultur. So wird Lernen nicht nur effektiver, sondern auch nachhaltiger.

Das Konzept mekoFUN® der Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland (KEB) hilft u. a. im Bereich Grundbildung, schlechte Lernerfahrungen zu überwinden, Lernstrukturen zu verbessern und größere Lernerfolge zu erzielen. Es beinhaltet verschiedene Materialien für die Bildungsarbeit, die unter Creative

Commons Lizenzen veröffentlicht wurden. Dazu gehören ein Fragebogen „So lerne ich“ (Frasoli), der lernrelevante Einstellungen und Haltungen (bspw. Selbstwirksamkeit, Lernzuversicht und Kontrollorientierung) abfragt, ein Performanztest zu kognitiven Möglichkeiten und Fähigkeiten zum Strategieeinsatz, ein Fragebogen zu digitalen Grundkompetenzen (DigiKom) und ein Leitfaden für Interviews zur Erfassung des inhaltlichen Lernbedarfs der Teilnehmenden. Außerdem enthält es ein Kartenset zur Metakognition mit passendem Booklet und Tipps zur Anwendung.

8.3 Lerntechniken und -strategien für Prüfungen

Die Vorbereitung auf Prüfungen stellt viele Lernende mit Grundbildungsbedarf (und mit geringen Deutschkenntnissen) vor große Herausforderungen. Sie haben oft Probleme, theoretische Lerninhalte und Lernmedien effektiv zu nutzen, da ihnen geeignete Lernstrategien fehlen. Das Bewusstmachen und Anwenden von Lerntechniken können diesen Personen helfen, den Lernstoff schneller und motivierter zu verarbeiten und sich besser auf Prüfungen vorzubereiten.

Hier finden Sie 11 Lerntechniken und -strategien zur Vorbereitung auf Prüfungen.

Tipps zum Lernen finden sich auch in dem Youtube-Video von Sprouts Deutschland Lernen lernen: 13 Tipps aus der Gehirnforschung. In der Videobeschreibung sind die verwendeten Quellen aufgeführt.

Im Projekt „Knotenpunkte für Grundbildung – Transfer“ ist ein „Impulskartenset: Abbau von Lernhemmnissen“ entwickelt worden. Die Impulskarten geben Tipps zu unterschiedlichen lernpsychologischen Themen, die für Lernen und Veränderung interessant sind. Diese sind flexibel einsetzbar und beinhalten Themen wie Konzentration, Lernhilfen, Motivation und Resilienz. Hier finden Sie eine kurze Übersicht über die einzelnen Impulskarten.

Material 15: Lernkompetenz fördern – Strategien für den Einsatz im Kurs

1. Lernstrategien sichtbar machen

Ziel: Lernende sollen verschiedene Lernstrategien kennenlernen, ausprobieren und reflektieren, welche für sie persönlich wirksam sind.

Didaktische Umsetzung:

- **Einführung durch Modellierung:** Zeigen Sie z. B. an einem Text, wie Sie markieren, Randnotizen machen oder Fragen formulieren.
- **Stationenlernen:** Richten Sie Stationen ein, an denen verschiedene Methoden ausprobiert werden können (z. B. Mindmap, Karteikarten, Visualisierung).
- **Methoden-Pass:** Ein kleines Heft oder digitales Dokument, in dem Lernende Methoden dokumentieren, bewerten und reflektieren.

Praxis-Tipp:

Nutzen Sie Metakognition und sprechen Sie mit den Lernenden darüber, *wie genau* Sie vorgehen und *warum* eine Strategie hilfreich sein kann.

Denken Sie laut!

2. Lernmethoden reflektieren

Ziel: Lernende entwickeln ein Bewusstsein für ihren Lernprozess und lernen, ihre Methodenwahl zu begründen und anzupassen.

Didaktische Umsetzung:

- **Reflexionsfragen nach jeder Methode:** z. B. „Was hat Ihnen geholfen?“, „Was war herausfordernd?“, „Wie würden Sie es beim nächsten Mal machen?“

- **Reflexionsrunden oder -tagebuch:** Regelmäßige kurze Reflexionsphasen, schriftlich oder im Plenum.
- **Peer-Feedback:** Lernende tauschen sich über ihre Erfahrungen mit Methoden aus.

Praxis-Tipp:

Nutzen Sie Reflexion nicht nur am Ende, sondern auch *während* des Lernprozesses.

3. Fehlerfreundliche Lernkultur schaffen

Ziel: Lernende erleben Fehler als natürlichen Teil des Lernens und entwickeln eine positive Fehlerhaltung.

Didaktische Umsetzung:

- **Fehlergeschichten erzählen:** Berichten Sie von eigenen Lernfehlern und was Sie daraus gelernt haben.
- **Fehleranalyse statt Fehlerkorrektur:** z. B. „Was war der Denkfehler?“, „Welche Regel wurde übersehen?“
- **Fehler feiern:** z. B. „Fehler der Woche“ – ein humorvoller, aber lehrreicher Umgang mit Missverständnissen.

Praxis-Tipp:

Achten Sie auf Ihre Sprache – statt „falsch“ lieber „noch nicht ganz richtig“ oder „interessanter Denkansatz“. Weitere Formulierungen und Hinweise zum Thema „Positive Fehlerkultur“ finden Sie in Kapitel 6 Positive Fehlerkultur.

4. Lernfortschritte dokumentieren

Ziel: Lernende erkennen ihre Entwicklung und stärken ihr Selbstvertrauen durch sichtbare Erfolge.

Didaktische Umsetzung:

- **Lerntagebuch oder Portfolio:** Regelmäßige Einträge zu Gelerntem, offenen Fragen, Aha-Erlebnissen.
- **Lernplakate oder Fortschrittsbögen:** Visualisierung von Lernzielen und -erfolgen im Raum.
- **Zwischenbilanzen:** z. B. „Was habe ich in dieser Woche gelernt?" – schriftlich oder mündlich.

Praxis-Tipp:

Lassen Sie Lernende ihre Fortschritte auch anderen präsentieren. Das stärkt die Motivation.

5. Selbstgesteuertes Lernen fördern

Ziel: Lernende übernehmen Verantwortung für ihren Lernprozess.

Didaktische Umsetzung:

- **Wahlmöglichkeiten bieten:** z. B. bei Themen, Methoden, Sozialformen oder Reihenfolge der Aufgaben.
- **Lernziele gemeinsam formulieren:** z. B. mit SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert).
- **Lernverträge oder Checklisten:** zur Selbststeuerung und Zielüberprüfung.

Praxis-Tipp: Beginnen Sie mit kleinen Freiheiten und bauen Sie sie schrittweise aus. Zu viel Offenheit kann anfangs überfordern.

Material 16: Lernmethoden für lernungewohnte Personen

Diese Methoden eignen sich zum Lernen für lernungewohnte Personen, z. B. für Menschen, die sich erst wieder ans Lernen herantasten oder Grundbildungsbedarf haben. Diese Methoden lassen sich gut kombinieren und anpassen, je nach Thema, Lernziel und persönlicher Vorliebe.

Lernmethode	Beschreibung	Besonders hilfreich für …
Wiederholtes Lesen (Repetition)	Mehrfaches Lesen von Texten zur Festigung des Inhalts.	Lernende mit Leseschwierigkeiten oder zur Vorbereitung auf Tests.
Lautes Vorlesen	Texte laut lesen, um das Sprachverständnis und die Merkfähigkeit zu fördern.	Menschen mit Lese- oder Sprachbarrieren.
Mindmaps	Inhalte visuell strukturieren, z. B. mit Farben und Verbindungen.	Visuelle Lerntypen oder bei komplexen Themen.
Lernkarten (Karteikarten)	Fragen und Antworten auf Karten schreiben und regelmäßig abfragen.	Zum Vokabellernen, für Faktenwissen oder zur Selbstkontrolle.

Lernmethode	Beschreibung	Besonders hilfreich für …
Lernen mit Bildern und Symbolen	Begriffe mit Bildern oder Piktogrammen verknüpfen.	Für visuelle Lerntypen oder bei Sprachbarrieren.
Lernen durch Tun (Handlungsorien-tiertes Lernen)	Lernen durch praktische Anwendung, z. B. beim Kochen, Rechnen im Alltag.	Für motorische Lerntypen oder bei Alltagskompetenzen.
Lernen in Geschichten (Storytelling)	Lerninhalte in Geschichten einbetten, um sie besser zu merken.	Für Menschen mit Schwierigkeiten beim abstrakten Denken.
Lernen mit Musik oder Rhythmus	Inhalte mit Reimen, Liedern oder Rhythmen verknüpfen.	Für auditive Lerntypen oder beim Sprachenlernen.
Peer-Learning (Lernen mit anderen)	In Gruppen oder Tandems lernen, sich gegenseitig erklären.	Für soziale Lerntypen oder bei Motivationsproblemen.
Lerntagebuch führen	Eigene Lernfortschritte, Fragen und Erfolge notieren.	Zur Selbstreflexion und Motivation.

Tabelle 3: Lernmethoden für lernungewohnte Personen

8.4 Weitere Materialien zum Thema „Lernen lernen“

Das Seminarkonzept „Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen“ der Lernenden Region – Netzwerk Köln e.V. bietet eine Lerneinheit zum Thema „Lernen lernen“ (S. 30-49) und eine Lerneinheit zum Thema „Umgang mit Prüfungen“ (S. 76-95) an, die sich gut für Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf eignen.

💡 **Reflexionsimpuls**

1. Wie kann ich die Lerneinheiten „Lernen lernen“ und „Umgang mit Prüfungen“ der „Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen“ in meiner Arbeit einsetzen?
2. Welche Änderungen kann ich vornehmen, dass ich es mit meinen Themen und Teilnehmenden umsetzen kann?

9 KI-Kompetenz fördern

9.1 KI gezielt einsetzen: Chancen für Kursleitungen und Lernbegleiter*innen

Für Kursleitungen und Lernbegleiter*innen kann Künstliche Intelligenz (KI) eine spürbare Entlastung im Arbeitsalltag sein. Nicht als Ersatz für pädagogische Erfahrung, sondern als praktisches Unterstützungswerkzeug. KI-Systeme können dabei helfen, Zeit zu sparen, Materialien passgenauer aufzubereiten und Lernangebote besser an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

Ganz konkret kann KI[51] zum Beispiel unterstützen bei:

- dem **Vereinfachen von Texten**, z. B. einer Arbeitsanweisung, eines Infoblattes oder einer Aufgabe mit Fallbeispiel in einfacher Sprache.
- dem **Umformulieren von Aufgabenstellungen**, z. B. von einer komplexen Prüfungsfrage hin zu einer klaren, verständlichen Übung.
- der **Ideenfindung für Übungen**, Rollenspiele oder praxisnahe Beispiele aus dem Arbeitsalltag (z. B. Lager, Logistik, Produktion).
- dem **Erstellen von Varianten** einer Aufgabe (leicht – mittel – anspruchsvoll).
- dem **Formulieren kurzer Rückmeldungen** oder Lernhinweise, die wertschätzend und motivierend sind.
- der **Vorbereitung von Unterrichtseinheiten**, z. B. durch Vorschläge für einen Ablauf, Einstiegsfragen oder Wiederholungsübungen.
- der **Erstellung von Bildern**, z. B. als Visualisierung von Arbeitsblättern oder als Unterrichtsmaterial.
- der **Entwicklung von Warm-ups und kleinen Spielen** für den Unterricht.

[51] In diesem Fall besonders Large Language Models (LLM), wie beispielsweise ChatGPT, Copilot, Google Gemini etc.

Ein gezielter KI-Einsatz bedeutet, KI bewusst, reflektiert und transparent zu nutzen. KI-Ergebnisse sollten immer als Rohmaterial verstanden werden, ähnlich wie ein erster Entwurf oder eine Ideensammlung. Fachliche Prüfung, Anpassung an die Zielgruppe und didaktische Einordnung bleiben Aufgabe der Kursleitung. Besonders bei Informationen, Beispielen oder Erklärungen ist es wichtig zu prüfen: *Stimmt das? Ist das aktuell? Passt das zu meinen Teilnehmenden?*

Wichtig: Pädagogische Verantwortung bleibt bei der Lehrkraft

Die KI unterstützt mit ersten Ideen, Formulierungsvorschlägen und Materialentwürfen. Welche Inhalte übernommen, angepasst oder verworfen werden, entscheidet der Mensch, nicht die KI. Die fachliche Verantwortung und die pädagogische Bewertung der Ergebnisse liegen weiterhin bei der Lehrkraft.

Grenzen und Risiken von KI im Blick behalten

Zum reflektierten Einsatz gehört auch das Wissen um die Grenzen und Risiken von KI-Systemen. KI-Antworten können fehlerhaft sein, auch dann, wenn sie sprachlich sicher und überzeugend formuliert sind. KI kann:

- **halluzinieren**, also Inhalte erfinden,
- auf **veraltetem Wissen** beruhen,
- Informationen **verzerrt oder einseitig** darstellen,
- **Voreingenommenheiten (Bias)** aus Trainingsdaten übernehmen,
- Antworten liefern, die **plausibel klingen, aber sachlich falsch** sind.

Gerade für Menschen mit Grundbildungsbedarf ist es oft schwer zu erkennen, ob eine KI-Antwort zuverlässig ist oder nicht. Umso wichtiger ist es, dass Kursleitungen selbst KI-Ergebnisse kritisch prüfen, einordnen und

gegebenenfalls korrigieren und den Teilnehmenden ein Vorbild sind. KI liefert Vorschläge, die pädagogische Verantwortung bleibt beim Menschen.

Datenschutz und verantwortungsvoller Umgang

Ein weiterer zentraler Aspekt ist der Datenschutz. Sensible oder personenbezogene Daten von Teilnehmenden dürfen nicht in KI-Tools eingegeben werden. Dazu gehören Namen, Kontaktdaten, persönliche Lernstände oder betriebsinterne Informationen. KI eignet sich gut für allgemeine, anonymisierte Beispiele, nicht jedoch für individuelle Fallbeschreibungen aus dem Kursalltag.

Für Kursleitungen, die im Umgang mit KI unsicher sind, gilt: Ein kleiner Einstieg reicht völlig aus. Niemand muss sofort alles können oder KI direkt im Kurs einsetzen. Empfehlenswert ist es, mit klar begrenzten, alltagstauglichen Anwendungen und Prompts zu beginnen, zum Beispiel:

- „Formuliere diese Aufgabe einfacher."
- „Gib mir drei Beispiele aus dem Arbeitsalltag."
- „Mach daraus eine kurze Übung für Anfänger*innen."

Solche kleinen Schritte helfen, Sicherheit zu gewinnen und eigene Erfahrungen zu sammeln. Wichtig ist dabei, sich selbst die gleichen Fragen zu stellen, die später auch mit Lernenden geübt werden sollen.

Grundsätzlich können Kursleitungen KI bewusst nutzen, um ihre professionelle Vorbildrolle zu stärken: durch transparentes Vorgehen, kritisches Prüfen von Ergebnissen und einen verantwortungsvollen Umgang mit Datenschutz. So wird KI zu einem Werkzeug für reflektiertes Lernen, das Selbstwirksamkeit, digitale Kompetenz und Handlungssicherheit fördert, sowohl bei den Lernenden als auch bei den Lehrenden selbst.

Material 17: Gute Prompts schreiben – so geht's

Grundregel: Je klarer die Aufgabe, desto besser das Ergebnis.

So bauen Sie einen wirksamen Prompt auf:

Eine Rolle vergeben

Weisen Sie der KI eine klare Rolle zu. So wird der Output passender. Rollen sorgen dafür, dass die KI zielgerichteter, konsistenter und praxisnäher arbeitet.

Beispiel: „Du bist meine Co-Trainerin für Grundbildung und kennst A2, leichte Sprache." oder „Du bist Fachtrainer für Lagerlogistik und erstellst realistische Szenarien."

Klar sagen, was Sie brauchen

Formulieren Sie die Aufgabe so konkret wie möglich.

Beispiel: „Erstelle ein Arbeitsblatt mit 5 Leseübungen auf A2. Thema: Wareneingang."

Kontext geben

Beschreiben Sie kurz die Lernenden und die Unterrichtssituation.

Beispiel: „Die Lernenden sind Erwachsene mit Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben. Sie lesen langsam."

Format festlegen

Sagen Sie, wie das Ergebnis aussehen soll.

Beispiel: „Bitte als Tabelle / Liste / Schritt-für-Schritt-Anleitung."

Stil beschreiben und Beispiel geben

Nennen Sie die gewünschte Sprachebene, die Tonalität oder das jeweilige Fachgebiet. Geben Sie der KI ein Beispiel.

Beispiel: „Kurze Sätze. Leichte Sprache. Beispiele aus Lager/Produktion."

Alternativen anfordern

Lassen Sie sich mehrere Optionen geben, um schneller auswählen zu können.

Beispiel: „Gib mir drei Versionen." / „Bitte zwei Varianten: leicht und mittel."

Mit der KI weiterarbeiten

Optimieren Sie das Ergebnis Schritt für Schritt (siehe auch Iteratives Prompten – Schritt für Schritt).

Beispiel: „Bitte einfacher." / „Bitte kürzer." / „Bitte mit Bildern." / „Bitte realistischer für die Produktion."

Finalisieren lassen

Wenn alles passt, lassen Sie sich ein fertiges Material ausgeben.

Beispiel: „Bitte alles als fertiges Arbeitsblatt zusammenfassen."

Material 18: Mini-Vorlage: Der 1-Minuten-Prompt

Hier eine kleine Vorlage, die sofort einsatzbereit ist. Einfach den Text kopieren und die Lücken mit eigenen Inhalten füllen:

Du bist ___.

Erstelle ___ für ___ (Zielgruppe).

Inhalt/Thema: ___.

Sprache/Stil: ___.

Länge: ___.

Format: ___.

Beispiel/Bezug zu: ___.

Besondere Hinweise: ___.

Material 19: Beispiel-Prompts für den Unterricht

Einfache Prompts

- „Erkläre den Begriff Arbeitsanweisung in leichter Sprache (A2). Gib ein Beispiel aus der Lagerlogistik."
- „Erstelle ein Bild: Eine Person stapelt Kisten auf einer Palette."
- „Schreibe eine Lückentext-Übung zum Thema Wareneingang. Niveau A2."
- „Erstelle ein Diktat mit maximal 60 Wörtern. Thema: Schichtbeginn."
- Rollen zuweisen: „Du bist meine Co-Trainerin für Grundbildung. Erstelle realistische Materialien."
- Mehrere Schwierigkeitsstufen: „Erstelle die Übung in leicht – mittel – anspruchsvoll."
- Storytelling: „Nutze zwei Personen als Erzähler*innen. Thema: Sicherheitsvorschriften."

Prompts in Kombination mit einem Text

- „Schreibe 5 kurze Fragen zum Text. Niveau A2."
- Format wechseln: „Mach daraus ein Quiz / eine Tabelle / ein Rollenspiel."
- Neue Versionen: „Mach daraus eine komplett neue Version mit mehr Alltagssprache."

Umfangreichere Prompts

- „Erstelle ein 20-Minuten-Übungspaket: Warm-up, Partnerübung, Abschluss. Thema: Teamarbeit. Sprache: A2."
- „Formuliere drei Dialoge: höfliche Bitte, Problem melden, Rückmeldung geben. Passend zum Bereich Lagerlogistik."

Praxis-Tipp:

Lassen Sie sich inspirieren. Nutzen Sie die Prompts als Beispiele und passen Sie sie flexibel an Lerngruppe, Unterrichtsfach und Arbeitsbereich an.

Material 20: Iteratives Prompten – Schritt für Schritt

„Iteratives Prompten“ bedeutet**, in mehreren kleinen Schritten mit der KI zu arbeiten**. Die Eingabe erfolgt nicht auf einmal, sondern das Ergebnis wird Schritt für Schritt verbessert.

Warum ist das hilfreich?

- Formulierungen müssen nicht von Anfang an perfekt sein.
- Die Ergebnisse verbessern sich Runde für Runde.
- Die KI versteht die gewünschten Änderungen immer genauer.
- Es spart Zeit, weil nicht neu begonnen werden muss.

So funktioniert iteratives Prompten

1. **Grobe Aufgabe geben:** „Erstelle ein Arbeitsblatt für Erwachsene in der Grundbildung. Thema: Arbeitsanweisungen verstehen.“
2. **Ergebnis prüfen:** Passt der Stil? Die Länge? Die Form der Übungen?
3. **Verbessern:** „Bitte kürzer.“ / „Bitte in A2.“ / „Bitte realistischer für Lagerlogistik.“ / „Bitte mit einem kleinen Dialog.“
4. **Weiter optimieren:** „Mach eine zweite Version.“ / „Bitte mit Bildern.“ / „Bitte als Tabelle.“ / „Bitte als kurze 10-Minuten-Übung.“
5. **Finalisieren:** „Bitte alles in ein fertiges Arbeitsblatt-Format bringen.“

Kurzbeispiel für iteratives Prompten

Prompt 1: „Erkläre: Was ist eine Arbeitsanweisung? In A2.“ → KI gibt Erklärung.

Prompt 2: „Bitte einfacher und mit Beispiel aus der Produktion.“ → KI erstellt neue Version.

Prompt 3: „Bitte als kurze Übung mit 3 Fragen.“ → KI erstellt Übung.

Ergebnis: Ein passgenaues Material ohne langes Schreiben.

Material 21: KI als Reflexionspartner für guten Unterricht

Künstliche Intelligenz (KI) kann Lehrkräfte nicht nur bei der Erstellung von Materialien unterstützen. Sie eignet sich auch als Werkzeug zur Reflexion und Verbesserung von Arbeitsaufträgen, Aufgabenformaten und eigenen Formulierungen. Lehrkräfte können KI wie eine professionelle Rückmeldeinstanz nutzen, um Unterricht klarer, verständlicher und lernwirksamer zu gestalten.

Nützliche Prompts zur Verbesserung eigener Formulierungen

- „Wie kann ich diesen Prompt verbessern?“
- „Was fehlt, um bessere Ergebnisse zu erzielen?“
- „Wie würde ein Profi diesen Prompt formulieren?“

Nützliche Prompts zur Optimierung von Unterrichtsmaterial

- „Wie kann ich diesen Arbeitsauftrag für A2 vereinfachen?“
- „Welche Elemente fehlen, um daraus eine gute Lernaufgabe zu machen?“
- „Wie würde eine erfahrene Lehrkraft diesen Stoff visualisieren?“
- „Welche Version motiviert stärker – und warum?“
- „Welche Missverständnisse könnten Lernende haben?“

KI unterstützt die **Qualitätsentwicklung der Lehrpraxis**, indem sie schnelle, reflektierende Rückmeldungen ermöglicht – ähnlich wie ein kollegialer Blick von außen.

9.2 KI-Kompetenzen für Menschen mit Grundbildungsbedarf: Chancen und Herausforderungen

Künstliche Intelligenz eröffnet Menschen mit Grundbildungsbedarf neue Möglichkeiten der Teilhabe, des Lernens und der selbstständigen Bewältigung alltäglicher Aufgaben. Besonders bedeutsam ist dabei, dass moderne KI-Systeme nicht mehr ausschließlich über geschriebene Texte gesteuert werden müssen. Sprachverarbeitung und Sprachausgabe ermöglichen es, Informationen zu verstehen und mit digitalen Diensten zu interagieren, ohne selbst sicher lesen oder schreiben zu müssen. So können Nutzerinnen und Nutzer Nachrichten diktieren, sich komplexe Texte in verständlicher Sprache erklären lassen oder sich Inhalte vorlesen lassen.

Für Personen mit Deutsch als Zweitsprache bieten KI-Systeme zusätzlich den Vorteil, Texte unmittelbar zu übersetzen und in passender sprachlicher Schwierigkeit bereitzustellen. Dadurch können sie Inhalte besser verstehen und sprachliche Barrieren im Alltag, im Beruf und beim Lernen leichter überwinden.

KI kann zudem Texte vereinfachen, strukturieren und in leichter oder einfacher Sprache wiedergeben, wodurch auch anspruchsvolle Informationen zugänglich werden. Gleichzeitig unterstützt sie beim Schreiben, indem sie Formulierungen vorschlägt, Rechtschreibung korrigiert oder aus Stichworten vollständige Texte erstellt. Für viele Menschen mit Grundbildungsbedarf bedeutet dies einen erheblichen Zugewinn an Selbstständigkeit, Sicherheit und Zugang zu Bildung.

Herausforderungen und Risiken für Lernende

Gleichzeitig dürfen die Hürden und Risiken beim Einsatz von KI nicht unterschätzt werden. Auch wenn Sprachsteuerung vieles erleichtert, bleibt ein Mindestmaß an Lese-, Medien- und Bewertungskompetenz notwendig, um KI-Anwendungen sicher und zielgerichtet zu nutzen. Viele Anwendungen sind

komplex gestaltet und können Menschen mit geringen schriftsprachlichen Fähigkeiten schnell überfordern.

Hinzu kommen technische Barrieren wie fehlende Endgeräte, unzureichender Internetzugang oder Unsicherheiten im Umgang mit digitalen Anwendungen. Darüber hinaus besteht das Risiko von Fehlinformationen und Missverständnissen: KI-Antworten können fehlerhaft, verzerrt oder veraltet sein und dennoch sehr überzeugend wirken. Für Menschen mit Grundbildungsbedarf ist es oft schwer zu erkennen, ob eine Information korrekt ist oder lediglich plausibel klingt.

Auch Voreingenommenheiten (Bias) in KI-Systemen können problematisch sein, da sie bestimmte Perspektiven bevorzugen oder benachteiligen. Ohne gezielte Begleitung besteht die Gefahr, dass KI-Vorschläge unkritisch übernommen werden. Zusätzlich ist vielen Nutzerinnen und Nutzern nicht bewusst, welche Datenschutzrisiken mit der Nutzung von KI verbunden sein können und welche Daten besser nicht eingegeben werden sollten.

Umso wichtiger ist es, KI-Kompetenzen nicht nur als technische Fähigkeit zu verstehen, sondern als Zusammenspiel aus Verstehen, Prüfen, Einordnen und verantwortungsvollem Nutzen. Kursleitungen und Lernbegleiter*innen spielen hierbei eine zentrale Rolle, indem sie Lernende beim Aufbau von Prüf-, Medien- und Datenschutzkompetenzen unterstützen und KI als hilfreiches, aber nicht unfehlbares Werkzeug vermitteln.

9.3 Wie KI unterstützend eingesetzt werden kann

Besonders Large Language Models (LLMs) haben das Potenzial, Barrieren abzubauen und neue Zugänge für Menschen mit Grundbildungsbedarf zu eröffnen. KI kann vielfältig unterstützend eingesetzt werden.

Individuelle Lernhilfe

KI kann Lernende als individuelle Lernhilfe unterstützen. Durch ihre dialogorientierte Funktionsweise können moderne KI-Anwendungen Erklärungen an den jeweiligen Wissensstand anpassen und Inhalte geduldig wiederholen.

Lernende können KI nutzen, um:

- sich **Begriffe erklären** zu lassen,
- **Beispiele** aus Alltag oder Arbeitswelt zu erhalten,
- **Texte in eigenen Worten formulieren** zu lassen,
- **Texte zusammenzufassen** oder vereinfachen zu lassen,
- gezielt **Rückfragen zu stellen**, wenn etwas unklar ist.

So können Lernende in ihrem eigenen Tempo arbeiten und sich bei Verständnisschwierigkeiten selbstständig Unterstützung holen, ohne sofort auf andere Personen angewiesen zu sein. Dies kann die Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit stärken.

Gleichzeitig ist eine begleitete Nutzung wichtig: KI-Antworten können fehlerhaft oder missverständlich sein und müssen kritisch geprüft werden. KI ergänzt daher die Lernbegleitung oder Kursleitung, ersetzt sie jedoch nicht.

Unterstützung beim Schreiben

Besonders bei Unsicherheiten beim Schreiben kann KI (vor allem LLMs) unterstützen. Die KI-Systeme können Formulierungen vorschlagen, E-Mails strukturieren, höfliche Sätze generieren und Stichworte in kurze Texte verwandeln. Außerdem können sie die Rechtschreibung und stilistische Form korrigieren.

9.4 Welche Schwierigkeiten es geben kann

Trotz der Chancen bringt der Umgang mit KI auch Herausforderungen mit sich, besonders für Menschen mit Grundbildungsbedarf.

Typische Schwierigkeiten:

- **Geringe digitale Vorkenntnisse** erschweren den Zugang zu KI-Tools.
- **Unsicherheit und Technikangst** können die Lernbereitschaft hemmen.
- **Komplexe Sprache und Fachbegriffe** wirken abschreckend.
- **Wenig Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten** führt zu Zurückhaltung.
- **Fehlende Einordnungskompetenz** macht es schwer, KI-Ergebnisse kritisch zu bewerten.

Was das bedeutet:

Um KI-Kompetenzen erfolgreich zu vermitteln, braucht es einen sensiblen, praxisnahen und motivierenden Ansatz:

- **Digitale Basiskompetenzen aufbauen**: Fördern Sie die grundlegenden digitalen Fähigkeiten der Teilnehmenden, denn ohne sicheren Umgang mit Geräten, Browsern oder grundlegenden Apps ist der Zugang zu KI-Angeboten kaum möglich.
- **Niedrigschwellig einsteigen**: Verwenden Sie einfache Sprache (siehe Kapitel 7.2 Einfache Sprache – Was ist das?), anschauliche Beispiele und praktische Übungen. Gehen Sie kleinschrittig vor.
- **Vertrauen aufbauen**: Schaffen Sie eine wertschätzende Lernatmosphäre, in der Fehler erlaubt sind (siehe Kapitel 6 Positive Fehlerkultur).
- **Selbstwirksamkeit stärken**: Ermöglichen Sie schnelle Erfolgserlebnisse, z. B. durch einfache KI-Anwendungen, die sofort sichtbare Ergebnisse liefern (siehe Kapitel 4 Selbstwirksamkeit stärken).
- **Alltagsbezug herstellen**: Arbeiten Sie mit Situationen, die den Teilnehmenden vertraut sind, z. B. „Wie kann mir KI beim Schreiben einer Nachricht helfen?“
- **Kritisches Denken fördern**: Üben Sie gemeinsam, KI-Ergebnisse zu hinterfragen und mit anderen Quellen zu vergleichen.

9.5 Weiterführende Materialien

Künstliche Intelligenz ist ein allgegenwärtiges Thema. Nahezu täglich entstehen neue Anwendungen, Werkzeuge und Einsatzmöglichkeiten. Für Menschen mit Grundbildungsbedarf steht jedoch nicht die Vielzahl neuer Tools im Vordergrund, sondern zunächst der sichere Umgang mit grundlegenden digitalen Kompetenzen. Für diesen Einstieg liegen bereits grundbildungssensible Materialien vor, an die angeknüpft werden kann.

Lernplattform DIGIalpha

Die Lernplattform DIGIalpha unterstützt Lehrkräfte dabei, digitale Grundbildung bei Lernenden zu fördern. Sie ist kostenlos nutzbar und auch ohne Anmeldung zugänglich. Ein Methodenkoffer mit Filterfunktion bietet eine Auswahl an einfachen, kostenfreien Tools und Apps, die direkt eingesetzt werden können. Ergänzende Unterrichtsleitfäden zeigen, wie diese digitalen Werkzeuge Schritt für Schritt in den Unterricht integriert werden.

Digitaler Baukasten für Grundbildungsangebote - Projekt Alpha-kooperativ Transfer

Der Digitale Baukasten für Grundbildungsangebote wurde im Projekt Alpha-Kooperativ Transfer entwickelt. Er ist eine Sammlung von digitalen Inhalten (Apps, Tools, Websites usw.). Der Baukasten bietet Anregungen, wie der Unterricht mit Hilfe von digitalen Werkzeugen abwechslungsreicher und interaktiver gestaltet werden kann. Er dient auch dazu, das medial-gestützte und selbstorganisierte Lernen der Teilnehmenden zu fördern.

Kompetent mit KI – Projekt Alpha-kooperativ Transfer

Künstliche Intelligenz verändert unseren Alltag und unsere Arbeitswelt. Um Kursleitungen dabei zu unterstützen, KI-Kompetenzen gezielt und verständlich zu

vermitteln, wurde im Projekt Alpha-Kooperativ Transfer ein praxisorientiertes Fortbildungsangebot entwickelt.

Die Fortbildung richtet sich an Lehrkräfte in der Grundbildung und vermittelt sowohl die Potenziale als auch die Risiken von KI und den didaktisch sinnvollen Einsatz von KI-Tools im Unterricht. Dafür wurden eine exemplarische Verlaufsplanung sowie Moderationsfolien für die Fortbildung konzipiert.

Darüber hinaus stehen eine beispielhafte Unterrichtsplanung und eine praxisorientierte Handreichung zur Verfügung. Diese Materialien sollen Kursleitungen dabei helfen, KI-Inhalte in bestehende Kursformate zu integrieren und geeignete Methoden zur Vermittlung von KI-Kompetenzen anzuwenden. Dabei werden insbesondere die Bedürfnisse von Personen mit geringer Literalität berücksichtigt.

Lernbereich „Digitale Welt" der VHS

Der Lernbereich „Digitale Welt"[52] der VHS vermittelt digitale Grundbildung und stärkt die Digitalkompetenz. Das Angebot ist kostenlos zugänglich und kann mit oder ohne Anmeldung (als Gast) genutzt werden. Es beinhaltet Lernmodule zum Thema Künstliche Intelligenz (und noch vielen weiteren Themen). Es gibt drei verschiedene Niveaustufen (Level Basis, Level 1 und Level 2).[53]

Die Inhalte sind in kleine Lerneinheiten (Module) aufgeteilt und können nach Interessen und Vorkenntnissen der Lernenden individuell ausgewählt und zu passgenauen Lernpaketen kombiniert werden. Jedes Modul kann in etwa 15-30

[52] https://www.vhs-lernportal.de/wws/9.php#/wws/digitale-welt.php

[53] Das Infoblatt Digitale Welt fasst die wichtigsten Punkte kurz zusammen und die Kurzanleitung Digitale Welt erklärt die ersten Schritte für Lernende und Kursbegleiter*innen mit vielen Bildern und Screenshots. Sie beinhaltet die Registrierung, den persönlichen Schreibtisch, wie man passende Lerninhalte findet, Module starten und Übungen bearbeiten, Ergebnisse anzeigen, Kursraum beitreten und Kursraum-Funktionen, Hilfe und Support.

Minuten bearbeitet werden. Die Module bieten praxisnahes und niedrigschwelliges Lernen. Es ist für gering Literalisierte (ab Alpha-Level 3-4) und für Menschen mit Deutsch als Zweitsprache (ab Sprachniveau B1) geeignet.

Online-Wörterbuch zum Thema KI

KI Kompass inklusiv bietet ein Online-Wörterbuch zu Künstlicher Intelligenz und Inklusion mit verständlichen Erklärungen in Alltagssprache und Leichter Sprache.

Grundbildungssensibles Unterrichtsmaterial für den Bereich digitale Kompetenzen

Im Projekt AoG-plus-TQ ist eine Materialsammlung für Kursleitungen und Lernbegleiter*innen (TAXIs) erstellt worden. Sie umfasst grundbildungssensibles Unterrichtsmaterial für den Bereich digitale Kompetenzen und bietet einen guten Überblick über verfügbares Material, das im Unterricht eingesetzt werden kann. Die Materialsammlung und weitere Materialien stehen auf der projekteigenen Lernplattform zum kostenlosen Download als OER zur Verfügung.

9.6 KI im Berufsalltag verständlich machen

KI ist längst kein Zukunftsthema mehr. Sie ist bereits heute Teil vieler Arbeitsabläufe, auch in den Bereichen Lagerlogistik und Transport. Für Menschen, die als Fachlagerist*in oder Berufskraftfahrer*in arbeiten, verändert sich dadurch der Berufsalltag spürbar: Geräte werden „intelligenter“, Abläufe automatisierter, und viele Aufgaben werden durch digitale Systeme unterstützt.

Gerade für Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf kann das Thema KI zunächst abstrakt oder sogar beängstigend wirken. Umso wichtiger ist es, die Veränderungen verständlich, praxisnah und alltagsbezogen zu erklären.

Die folgenden Materialien sollen Sie dabei unterstützen, das Thema KI niedrigschwellig in den Unterricht zu integrieren. Es gibt eine Übersicht für das

TAXI und eine für die Teilnehmenden in einfacher Sprache. Die Arbeitsblätter orientieren sich an konkreten Beispielen aus dem Berufs- und Lebensalltag der Teilnehmenden.

Sie sind jeweils in drei Bereiche gegliedert:

1. **KI im Alltag** – bekannte Anwendungen wie Sprachassistenten oder Übersetzungs-Apps
2. **KI in der Lagerlogistik** – typische Anwendungen im Berufsfeld Fachlagerist*in
3. **KI im Transportwesen** – Beispiele aus dem Arbeitsalltag von Berufskraftfahrer*innen

Die Materialien können im Kurs vielseitig eingesetzt werden:

Als **Gesprächsanlass**, um über Veränderungen im Beruf zu sprechen,

Zur **Wortschatzerweiterung**, besonders bei technischen Begriffen,

Für **Gruppenarbeiten oder Rollenspiele**, um Situationen aus dem Berufsalltag nachzustellen.

Material 22: KI im Alltag der Teilnehmenden

Anwendung	Beschreibung
Sprachassistenten	Systeme wie Alexa, Siri oder Google Assistant beantworten Fragen, steuern Geräte oder erinnern an Termine – alles per Sprache.
Chatbots im Kundenservice	KI-gestützte Chatbots helfen rund um die Uhr bei Fragen zu Bestellungen, Lieferungen oder technischen Problemen.
Automatische Übersetzungen	Tools wie DeepL oder Google Translate übersetzen Texte oder E-Mails in Sekundenschnelle in viele Sprachen.
Personalisierte Werbung	KI analysiert das Online-Verhalten und zeigt gezielt Werbung, die zum Interesse der Nutzenden passt.
Gesichtserkennung am Handy	Smartphones nutzen KI, um Gesichter zu erkennen und das Gerät sicher und bequem zu entsperren.
KI-gestützte Lernplattformen	Lern-Apps wie Duolingo oder Memrise passen sich dem Lernverhalten an und schlagen passende Übungen vor.
Gesundheits-Apps mit KI	Apps wie Ada oder Fitbit analysieren Gesundheitsdaten und geben personalisierte Empfehlungen für Bewegung, Schlaf oder Ernährung.
KI in sozialen Medien	Plattformen wie TikTok oder Instagram nutzen KI, um Inhalte zu personalisieren und Trends zu erkennen.
Automatische Fotobearbeitung	KI-Tools wie Photoshop AI oder Canva verbessern Bilder automatisch, entfernen Hintergründe oder fügen Effekte hinzu.

Tabelle 4: KI im Alltag der Teilnehmenden

Material 23: KI in der Logistik (z. B. Fachlagerist*in)

Anwendung	Beschreibung
Automatisierte Lagersysteme	KI erkennt freie Lagerplätze in Echtzeit und schlägt optimale Einlagerungsorte vor, um Wege zu verkürzen und Platz effizient zu nutzen.
Pick-by-Voice-Systeme	Lagerarbeiter*innen erhalten sprachgesteuerte Anweisungen über Headsets, gesteuert durch KI, die den Lagerbestand und die Aufträge analysiert.
Barcode-Scanner mit Texterkennung	Scanner mit KI erkennen beschädigte, verschmutzte oder schlecht gedruckte Etiketten und lesen sie zuverlässig aus.
Warenbestands-prognosen	KI analysiert Verkaufszahlen, Saisonalität und Trends, um vorherzusagen, wann bestimmte Produkte nachbestellt werden müssen.
Robotik im Lager	KI-gesteuerte Roboter übernehmen Transportaufgaben im Lager, z. B. das Bringen von Waren zu Packstationen.
Visuelle Qualitäts-kontrolle	Kameras mit KI erkennen automatisch beschädigte Verpackungen, falsche Etiketten oder fehlerhafte Produkte.
Digitale Zwillinge	Ein virtuelles Abbild des Lagers simuliert Abläufe und hilft, Umbauten oder neue Prozesse vorab zu testen.
Exoskelette mit KI	Tragbare Stützsysteme passen sich intelligent an Bewegungen an und entlasten den Körper bei schwerer körperlicher Arbeit.
Energie-optimierung im Lager	KI analysiert den Energieverbrauch von Maschinen, Beleuchtung und Kühlung und schlägt Einsparmaßnahmen vor.

Tabelle 5: KI in der Logistik (z. B. Fachlagerist*in)

Material 24: KI im Transportwesen (z. B. Berufskraftfahrer*in)

Anwendung	Beschreibung
Navigation mit Echtzeitdaten	KI-basierte Systeme wie Google Maps analysieren Verkehrslage, Baustellen und Wetter, um die schnellste Route zu berechnen.
Digitale Fahrtenbücher	KI erkennt automatisch Fahrzeiten, Pausen und Streckenverläufe und erstellt rechtskonforme Berichte für Unternehmen.
Spurhalte- und Abstandsassistenten	Sensoren und KI analysieren das Verkehrsgeschehen und greifen bei Gefahr ein, um Unfälle zu vermeiden.
Telematiksysteme	KI wertet das Fahrverhalten aus (z. B. Bremsverhalten, Geschwindigkeit) und gibt Hinweise zur Verbesserung von Sicherheit und Effizienz.
Digitale Lieferscheine	KI prüft automatisch, ob alle Angaben vollständig und korrekt sind, und meldet fehlende Informationen.
Vorausschauende Wartung	KI erkennt anhand von Fahrzeugdaten frühzeitig, wann Wartungen nötig sind, bevor ein Schaden entsteht.
Automatisierte Be- und Entladung	KI-gesteuerte Systeme helfen beim schnellen und sicheren Be- und Entladen von Lkws, z. B. mit Förderbändern oder Robotern.
Sprachgesteuerte Bordcomputer	Fahrer*innen können per Sprache Informationen abrufen oder Eingaben machen, ohne die Hände vom Lenkrad zu nehmen.
Unfallanalyse durch KI	Nach einem Vorfall analysiert KI die Fahrdaten (z. B. Geschwindigkeit, Bremsverhalten), um Ursachen zu erkennen und zu dokumentieren.

Tabelle 6: KI im Transportwesen (z. B. Berufskraftfahrer*in)

Material 25: Künstliche Intelligenz (KI) im Alltag – einfache Sprache

Anwendung	Einfache Erklärung[54]
Sprachassistenten	Systeme wie Alexa, Siri oder Google Assistant hören zu und antworten. Man kann mit ihnen sprechen, um Geräte zu steuern oder sich an Termine erinnern zu lassen.
Chatbots im Kundenservice	Diese Chat-Programme mit KI helfen bei Fragen. Zum Beispiel zu Bestellungen oder Problemen. Sie sind rund um die Uhr verfügbar.
Automatische Übersetzungen	Programme wie DeepL oder Google Translate übersetzen Texte oder E-Mails sehr schnell in viele Sprachen.
Werbung, die passt	Die KI schaut, was man im Internet macht. Dann zeigt sie Werbung, die zu den eigenen Interessen passt.
Gesichts-erkennung am Handy	Das Handy erkennt das Gesicht der Person. So kann man es einfach und sicher entsperren.
Lern-Apps mit KI	Lernprogramme wie Duolingo oder Memrise passen sich an. Die KI schlägt Übungen vor, die gut zum eigenen Lernstand passen.
Gesundheits-Apps mit KI	Apps wie Ada oder Fitbit schauen auf Gesundheitsdaten. Sie geben Tipps für Bewegung, Schlaf oder Ernährung.
KI in sozialen Medien	Plattformen wie TikTok oder Instagram zeigen Inhalte, die zur Person passen. Die KI erkennt auch neue Trends.
Automatische Fotobearbeitung	Programme wie Photoshop AI oder Canva verbessern Fotos automatisch. Sie können Hintergründe entfernen oder Effekte hinzufügen.

Tabelle 7: Künstliche Intelligenz (KI) im Alltag - einfache Sprache

[54] Die Erklärungen wurden mit Hilfe von Microsoft Copilot in einfache Sprache übersetzt.

Material 26: Künstliche Intelligenz (KI) in der Logistik – einfache Sprache

Anwendung	Einfache Erklärung[55]
Automatisches Lagersystem	Die KI sieht, wo im Lager noch Platz ist. Sie sagt, wo man die Ware am besten hinlegt. So spart man Zeit und Platz.
Pick-by-Voice-System	Die Lager-Mitarbeiter*innen bekommen Anweisungen über Headset (Kopfhörer mit Mikrofon). Die KI sagt, was sie tun sollen. Die KI weiß, was im Lager ist und was bestellt wurde.
Scanner mit KI	Scanner (Geräte zum Einlesen von Strichcodes) können auch schlechte oder kaputte Etiketten lesen. Die KI hilft dabei.
Vorhersage vom Warenbestand	Die KI schaut sich an, wie viel verkauft wurde. Sie erkennt, wann man neue Ware bestellen muss.
Roboter im Lager	Roboter mit KI bringen Waren von einem Ort zum anderen. Zum Beispiel zur Packstation oder ins Regal.
Visuelle Qualitäts-kontrolle	Kameras mit KI sehen, ob etwas kaputt ist. Sie erkennen falsche Etiketten oder schlechte Produkte.
Digitales Lager-Modell	Es gibt ein digitales Abbild vom Lager. Damit kann man neue Abläufe testen, bevor man sie im echten Lager macht.
Exoskelette mit KI	Das sind Geräte, die man am Körper trägt. Sie helfen beim Heben. Die KI passt sich den Bewegungen an.
Energie sparen im Lager	Die KI erkennt, wie viel Strom verbraucht wird. Sie macht Vorschläge, wie man Strom sparen kann.

Tabelle 8: Künstliche Intelligenz (KI) in der Logistik - einfache Sprache

[55] Die Erklärungen wurden mit Hilfe von Microsoft Copilot in einfache Sprache übersetzt.

Material 27: Künstliche Intelligenz (KI) im Transportwesen - einfache Sprache

Anwendung	Einfache Erklärung[56]
Navigation mit Echtzeitdaten	Die KI schaut auf den Verkehr, Baustellen und das Wetter. Sie berechnet die schnellste Route.
Digitales Fahrtenbuch	Die KI erkennt automatisch, wann gefahren wird, wann Pausen sind und welche Strecke gefahren wurde. Sie erstellt Berichte für die Firma.
Spurhalte- und Abstandsassistent	Sensoren und KI beobachten den Verkehr. Wenn es gefährlich wird, hilft das System, Unfälle zu vermeiden.
Telematiksysteme	Die KI schaut, wie jemand fährt. Zum Beispiel wie stark gebremst wird. Sie gibt Tipps, wie man sicherer und sparsamer fährt.
Digitale Lieferscheine	Die KI prüft, ob alle Angaben auf dem Lieferschein richtig und vollständig sind.
Vorausschauende Wartung	Die KI erkennt früh, wenn ein Fahrzeug gewartet werden muss. Sie erkennt es, bevor etwas kaputtgeht.
Automatisches Be- und Entladen	Die KI hilft, Lkws schnell und sicher zu beladen und zu entladen. Zum Beispiel mit Förderbändern oder Robotern.
Sprachgesteuerter Bordcomputer	Fahrer und Fahrerinnen können mit dem Bordcomputer sprechen. So bekommen sie Infos, ohne die Hände vom Lenkrad zu nehmen.
Unfallanalyse mit KI	Nach einem Unfall schaut die KI auf die Fahrdaten. Zum Beispiel auf die Geschwindigkeit oder das Bremsen. So kann man den Grund für den Unfall besser verstehen.

Tabelle 9: Künstliche Intelligenz (KI) im Transportwesen - einfache Sprache

[56] Die Erklärungen wurden mit Hilfe von Microsoft Copilot in einfache Sprache übersetzt.

10 Abschluss

10.1 Abschluss: Lernen begleiten in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Lernen findet heute in einer Arbeitswelt statt, die sich kontinuierlich verändert. Prozesse, Anforderungen und Erwartungen wandeln sich in Produktion, Lagerlogistik, Dienstleistung und vielen weiteren Bereichen. Grundbildung ist vor diesem Hintergrund ein zentraler Schlüssel für berufliche Handlungsfähigkeit, Qualifizierung und langfristige Beschäftigungsfähigkeit.

Kursleitungen und Lernbegleiter*innen spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie sind nicht nur Wissensvermittelnde, sondern Orientierungsgebende, Mutmacher*innen und verlässliche Ansprechpersonen. Durch eine sensible und arbeitsnahe Begleitung schaffen sie Lernräume, in denen Teilnehmende Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln, arbeitsplatzrelevante Kompetenzen aufbauen und realistische Qualifizierungsschritte planen können.

Grundbildungssensible Lernbegleitung im beruflichen Kontext bedeutet dabei:

- **Zugänge zu eröffnen**, indem Lerninhalte klar, grundbildungssensibel und arbeitsplatznah vermittelt werden,
- **Selbstwirksamkeit zu stärken**, indem Erfolgserlebnisse ermöglicht und Fortschritte sichtbar gemacht werden,
- **kritisches und verantwortungsvolles Handeln zu fördern**, ohne zu überfordern oder zu entmutigen,
- **Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern**, mit Blick auf Qualifizierung, Weiterentwicklung und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit.

Dieser Leitfaden unterstützt Kursleitungen und Lernbegleiter*innen dabei, Lernprozesse grundbildungssensibel zu gestalten, die eigene Haltung zu reflektieren und Handlungssicherheit im Umgang mit der Zielgruppe zu

gewinnen. Er versteht sich als praxisnahe Unterstützung (für den Einstieg ebenso wie zur Vertiefung) und als Einladung, Lernbegleitung wertschätzend, selbstwirksamkeitsfördernd und ressourcenorientiert zu gestalten.

Praxis-Tipp:

Ergänzend zu diesem Leitfaden stehen auf der Lernplattform des Projekts weitere Informationen, Materialien und Lernangebote zur Verfügung.

10.2 Weitere im Projekt entstandene Materialien

Materialübersichten

Die Materialübersichten finden Sie auf der Lernplattform des Projekts zum kostenlosen Download als Open Educational Resources (OER):

- Wege zur Kompetenzfeststellung: Instrumente zur Erfassung von Grundbildung, Sprachniveau und beruflichen Kompetenzen
- Unterrichtsmaterialübersicht Berufskraftfahrer*innen
- Unterrichtsmaterialübersicht Digitale Kompetenzen
- Unterrichtsmaterialübersicht Lagerlogistik

Poster-Broschüre

Wie kann Grundbildung im Arbeitsalltag im Betrieb praktisch unterstützt werden? Unsere neue Poster-Broschüre zeigt praxisnah, wie grundbildungs-sensible Einarbeitung gelingt, wie eine hilfreiche Fehlerkultur gestaltet werden kann und wie Mitarbeitende mit Grundbildungsbedarf wirksam begleitet werden können. Besonders praktisch: Ein Poster mit sofort umsetzbaren Tipps und Checklisten für den Betrieb. Die Poster-Broschüre im A2-Format kann kostenfrei unter anfrage@bbw-seminare.de bestellt werden. Geben Sie bitte an, wie viele Exemplare Sie benötigen.

Publikationen

- Dauser, D., Bräuer, P., & Lorenz, S. (2025). Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für Logistik und Transport. Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ. f-bb Working Paper 01/2025
- Bräuer, P., Dauser, D., & Lorenz, S. (2025). Regionaldossier für die Arbeitsmarktregion München. Hinweise für die Konzeptentwicklung im Projekt AoG-plus-TQ. f-bb Working Paper 03/2025
- Dauser, D., Hack, A., & Lorenz, S. (2025). Grund- und Zukunftskompetenzen fördern – Berufliche Perspektiven in der Arbeitsmarktregion München eröffnen. Nachlese zur Jahrestagung 2025. f-bb Working Paper 04/2025
- Hack, A., Dauser, D. & Lorenz, S. (2025). Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für die Produktion. Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ. f-bb Working Paper 05/2025

Literaturverzeichnis

AlphaGrund vernetzt – Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener (2021). *Wegweiser Digitale Grundbildung. Praxistipps zur Umsetzung*. https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/broschuere-wegweiser-digitale-grundbildung-10.pdf (zuletzt abgerufen am 26.09.2025).

Arbeit und Leben e.V., Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.). (2024). *Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten. Handbuch zur Weiterbildungsreihe.* BasisKom. https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/Handbuch_Grundbildungscoach_final.pdf (zuletzt abgerufen am 29.07.2025).

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

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2024). *Grundbildungspfade. AlphaDekade.* https://www.alphadekade.de/de/projekte/foerderschwerpunkte/grundbildungspfade/grundbildungspfade_node.html (zuletzt abgerufen am 04.09.2025).

Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (o.D.). *Woran erkennen Sie das?* Alphabetisierung.de. https://alphabetisierung.de/informieren/institutionen-behoerden-aerzte-etc/woran-erkennen-sie-das/ (zuletzt abgerufen am 26.09.2025).

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

Ehlers, U.-D. (2020). *Future Skills: Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3

Ehmig, S. (2025). MOVE – Kernergebnisse. In: Leck, J., Ehmig, S. C., Heymann, L., Jester, M. (Hrsg.): *Motivation und Verbindlichkeit bei gering literalisierten Erwachsenen*, wbv Bielefeld, S. 33 – 57.

Grotlüschen, A., Buddeberg, K., Dutz, G., Heilmann, L., & Stammer, C. (2019). *LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre*. Universität Hamburg. Verfügbar unter: https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/09/LEO2018-Presseheft.pdf (zuletzt abgerufen am 17.07.2025).

Grotlüschen, A., Essert (Mamedova), S., Dutz, G., Buddeberg, K., & Skowranek, K. (2025). *LEO PIAAC 2023 – Level One im deutschsprachigen Raum. Broschüre.* Universität Hamburg. https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2025/08/LEO-PIAAC-2023-Brochure-v11.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2025).

Hack, A., Dauser, D., & Lorenz, S. (2025). *Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für die Produktion: Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ.* f-bb Working Paper 05/2025. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/AGTQ/251021_AGTQ_Working-Paper-Produktion.pdf (zuletzt abgerufen am 21.11.2025).

Kompetenzzentrum GrundbildungsPFADE. (2025). *Zielgruppen Grundbildungspfade – Orientierungspapier*. Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. https://www.grundbildung-wirkt.de/wp-content/uploads/2025/09/Zielgruppen-Grundbildungspfade-Orientierungspapier.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2025).

Kremers, C., Plünnecke, A., & Vahlhaus, I. (2023). *Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte.* IW-Trends, 50(3). Institut der deutschen Wirtschaft.

Manning, S. (2024, 31. Oktober). *Einfache Sprache neu denken: Rolle im sprachlichen Umfeld*. multisprech.org. https://multisprech.org/2024/10/31/einfache-sprache-neu-denken-rolle-im-sprachlichen-umfeld/ (zuletzt abgerufen am 14.04.2026).

Neubauer, M. (2022, November). *Die elf Grundregeln der Einfachen Sprache*. einfache-sprache.com. https://www.einfache-sprache.com/uploads/1/1/8/5/11853840/2022-11_grundregeln_1.pdf (zuletzt abgerufen am 29.07.2025).

OECD. (2025). *Bildung auf einen Blick 2025: OECD-Indikatoren – Deutschland*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/de/publications/bildung-auf-einen-blick-2025_9783763979257.html (zuletzt abgerufen am 30.09.2025).

OECD. (2024, 10. Dezember). *Erhebung über die Kompetenzen Erwachsener 2023: Deutschland*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/de/publications/erhebung-uber-die-kompetenzen-erwachsener-2023_5c61e314-de/deutschland_a70d92ac-de.html (zuletzt abgerufen am 29.07.2025).

Portaleinfach. (o. D.). *Merkmale der Einfachen Sprache*. https://portaleinfach.org/abc-der-einfachen-sprache/merkmale-der-einfachen-sprache/ (zuletzt abgerufen am 29.07.2025).

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44, S. 28–53). Weinheim: Beltz. https://doi.org/10.25656/01:3930

Stifterverband. (2025). *Selbstwirksamkeit als Schlüssel zum Erfolg: Bericht der Arbeitsgruppe Selbstwirksamkeit innerhalb der Allianz für Future Skills des Stifterverbandes*. https://www.stifterverband.org/medien/selbstwirksamkeit_als_schluessel_zum_erfolg (zuletzt abgerufen am 14.04.2026).

Werner, S., & Hohenstein, K. (2021, 24. März). Meko als Kompass und Landkarte. KEB Deutschland. https://www.mekofun.de/wp-content/uploads/2021/04/Meko_Kompass-und-Landkarte-fuer-Lernen_mekoLEGALL_WB-Tag_20210324.pdf (zuletzt abgerufen am 14.10.2025).