

Je näher das Gelernte am Alltagsleben ist, desto leichter fällt Erwachsenen das Lernen. Das gilt insbesondere für wenig qualifizierte Personen. Sie lernen am besten in Situationen, die Sie persönlich betreffen, dann, wenn es darum geht, die eigene Lebens- und Arbeitssituation zu verbessern. Das GO Modell setzt darauf, mit kurzen, praxisnahen Schulungen in den Betrieben gezielte Impulse zu geben, die sowohl bei den Teilnehmenden als auch im betrieblichen Umfeld zu merkbaren Veränderungen führen.

Grundkompetenzen

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

- › in der lokalen Sprache mündlich kommunizieren – mündliche Kommunikation
- › schriftliche Texte lesen und verfassen – Lesen und Schreiben
- › mathematische Überlegungen und Operationen durchführen – Alltagsmathematik
- › mit der digitalen Technologie am Arbeitsplatz umgehen – Informations- und Kommunikationstechnologie
- › bestimmte Vorgehensweisen anwenden und mit Kolleg/-innen zusammenarbeiten – Zusammenarbeit und Arbeitstechnik

Beispiele von Lerninhalten

- › Schriftliche Arbeitsanweisungen oder Einsatzpläne verstehen
- › Bestellungen entgegennehmen
- › Arbeitsrapporte elektronisch ausfüllen
- › Messungen und Produktcodes protokollieren
- › Dosierungsanweisungen befolgen
- › den Computer für einfache Bedienungen nutzen

BBZ Olten

Erwachsenenbildungszentrum EBZ

Aaraustrasse 30
4601 Olten
Telefon 062 311 82 33
ebz.olten@dbk.so.ch
ebzolgen.so.ch
bbzolgen.so.ch

SO.GO – Arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen

Erwachsenenbildungszentrum EBZ



SO.GO – Arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen

Inhalt Nach dem Erstkontakt wird das Projekt in 5 Schritten durchlaufen.

Erstkontakt

In einem unverbindlichen Gespräch mit den Führungsverantwortlichen werden die Vorteile und Möglichkeiten von SO.GO aufgezeigt. Falls Interesse besteht wird eine Stossrichtung für die Schulung definiert und die Projektstruktur festgelegt.

Schritt 1: Anforderungsanalyse

«Was müssen die Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen können?» Durch Gespräche mit Vorgesetzten und Beobachtungen am Arbeitsplatz wird genau erhoben, welches die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen der Mitarbeitenden sind.

Schritt 2: Bedarfserhebung

«In welchem Grad erfüllen die Beschäftigten die Anforderungen?» Durch individuelle Gespräche am Arbeitsplatz, wird geklärt welcher Bildungsbedarf bei den Mitarbeitenden besteht.

Schritt 3: Bildungsmassnahme

«Eine massgeschneiderte Bildungsmassnahme entsteht aus Anforderungsanalyse und Bedarfserhebung.» Eine Bildungsmassnahme mit direktem Bezug zur Alltagssituation am Arbeitsplatz wird entwickelt.

Schritt 4: Transfer

«Teil der Bildungsmassnahme, welcher in Form von Transfer-Aufgaben umgesetzt wird.» Nachhaltiges Lernen braucht regelmässige Praxis. Mit den Transfer-Aufgaben wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter das Erlernte – mit Unterstützung ihrer Vorgesetzten – direkt im Betrieb umsetzen.

Schritt 5: Evaluation

«Misst den Erfolg der Bildungsmassnahmen und die Transferleistung.» In einer Evaluation wird der Erfolg des Projekts gemessen. Weiteres Bildungspotential und Verbesserungsmöglichkeiten werden aufgezeigt.

Kursziel Durch die Förderung von Grundkompetenzen wird eine «Win-Win»-Situation erzeugt. Die Mitarbeitenden gewinnen an Selbständigkeit, Flexibilität und Zufriedenheit und werden gegebenenfalls motiviert, weitere Weiterbildungsschritte anzugehen. Das Unternehmen kann Sondersituationen besser bewältigen, Teamleiter entlasten und schliesslich die Produktivität steigern.

Voraussetzung

- › Ausbildungsbereitschaft des Betriebes
- › Bereitschaft die Kursteilnehmer bei der Umsetzung des Gelernten im Betrieb zu unterstützen

Kursdaten Nach Vereinbarung.
Vor dem Start der Bildungsmassnahme ist mit einem dreimonatigen Vorlauf zu rechnen.

Kurskosten Die Kurse werden nach Umfang und Aufwand verrechnet. Gerne machen wir Ihnen eine Offerte.

Dieses Angebot wird durch den Bund unterstützt. Es ist förderberechtigt, sofern der Kurs für die Teilnehmenden kostenlos ist und während der Arbeitszeit stattfindet oder als solche angerechnet wird. Das Angebot ist konzipiert für eine Teilnehmerzahl von 6 bis 12 Teilnehmer/-innen und einer Kursdauer zwischen 20 und 40 Lektionen.

Förderbeiträge

- › CHF 15.– pro Lektion und teilnehmende Person
- › CHF 3000.– für die Entwicklung eines neuen Kurses

Bei der Eingabe des Gesuchs unterstützen wir Sie gerne.

Hinweise **Kursort**
Nach Möglichkeit in Ihrem Betrieb.

Leiter Erwachsenenbildungszentrum EBZ
Roland Nebel
roland.nebel@dbk.so.ch