

ERFAHRUNGSBERICHT

Kompetenzcheck zeigt Stärken

Stoßen Lehrende in der Erwachsenenbildung auf Lernende, die sich ihrer Kompetenzen nicht bewusst sind, resultieren daraus oft geringe Lernerwartungen der Lerner an sich selbst. Wie das Angebot trotzdem für die Lernenden zu einem Erfolg wird, zeigt dieser Erfahrungsbericht.

Das [BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH](#) führt für öffentliche Auftraggeber der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (z.B. AMS Wien, AMS Niederösterreich, Sozialministerium Service – Bundessozialamt) verschiedenste Projekte durch. In der praktischen Bildungsarbeit mit erwachsenen Lernenden lässt sich dabei beobachten, dass die Teilnehmenden sich nur selten ihrer bereits vorhandenen Kompetenzen und Skills bewusst sind – egal, ob es sich bei der Zielgruppe um Jugendliche, Frauen, Migranten und Migrantinnen oder ältere Personen handelt. Beim Großteil der Teilnehmenden ist das Selbstwertgefühl bzgl. persönlicher Fähigkeiten und Potenziale nur rudimentär ausgeprägt, wenngleich diese persönliche Einschätzung in kaum einem Fall der Realität entspricht. Viele Lernende glauben, dass „sie eh nichts können“ und auch „nichts (Neues) lernen können.“ Einhergehend mit mangelnder Motivation sowie mangelnder Lern- und Teilnahmebereitschaft, bilden diese Selbstüberzeugungen eine denkbar schlechte Basis für Weiterbildungsmaßnahmen.

Stärken stärken, Schwächen schwächen

Diese kontraproduktiven Einstellungen und zum Großteil ungerechtfertigten Annahmen gilt es zu Beginn von Schulungsmaßnahmen auszuräumen bzw. wenigstens zu kompensieren. Dies geschieht in erster Linie durch die Verdeutlichung bereits vorhandenen Wissens sowie bereits verfügbarer Kompetenzen und Skills. Ein handlungsleitender Ansatz dazu lautet: „Stärken stärken und Schwächen schwächen“.

Die Durchführung von Kompetenzchecks und die damit einhergehende Ausarbeitung eines Kompetenzprofils leisten hier einen motivationsfördernden Beitrag, um „Stärken zu stärken“. So wird das Projekt „[Wiedereinstieg mit Zukunft](#)“ von BEST seit vielen Jahren durchführt, um Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung zu unterstützen. Hier setzen sich die Teilnehmerinnen z.T. in Selbstlernphasen mit ihren Kompetenzen auseinander. Ein Teil dieses Prozesses ist die Erarbeitung von Kompetenzprofilen, die anschließend



mit einer Trainerin vervollständigt und während des gesamten Projektverlaufs stetig erweitert werden.

Durch Kompetenzchecks wird den Teilnehmerinnen verdeutlicht, über welche (über-)fachlichen, persönlichen und informellen Kompetenzen sie bereits verfügen. In einem weiteren Schritt, erfolgt eine Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Verwertbarkeit bzw. praktischer Nutzungsmöglichkeiten dieser Kompetenzen für die zukünftige Berufs-/Lebensplanung. Dabei wird auch danach gefragt, wie diese den jeweiligen Bedarfen entsprechend weiterentwickelt und ergänzt werden können.

Ziel dieser kompetenzorientierten Ansätze ist die bewusste, aber auch realistische Wahrnehmung vorherrschender persönlicher Potenziale und Ressourcen. Zugleich geht es um die Schaffung neuer Lernanreize, indem verdeutlicht wird „wie“ und „wofür“ das neue Wissen, die Kompetenzen oder Skills für die zukünftige Berufs-/Lebensplanung genutzt werden können. Dies wahrzunehmen, erlaubt den Teilnehmenden Zuversicht in die persönliche Lern- und Leistungsfähigkeit aufzubauen, wodurch Motivation und Engagement erheblich gesteigert werden. Es ist dabei wichtig, den Teilnehmenden die positiven und nutzbringenden Effekte eigenständiger und weiterführender Lernaktivitäten bewusst zu machen. Schließlich können durch sie vermeintliche „Schwächen“ zu „Stärken“ werden und den persönlichen Handlungsspielraum erheblich erweitern.

Um „Schwächen zu schwächen“ eröffnen wir den Teilnehmenden in den Kursen vielfältige Möglichkeiten, die einer eigenständigen, bedarfsorientierten Kompetenzerweiterung Vorschub leisten und gleichzeitig Erfolge rasch sichtbar werden lassen („Ich kann ja doch was!“). So werden Lernsettings initiiert, die es den Teilnehmenden erlauben, an ihrem bereits verfügbaren Know-how anzuknüpfen und ihre bereits verfügbaren Kompetenzen und Skills praktisch anzuwenden, weiterzuentwickeln und zu perfektionieren. Ein vielfältiges, auf die jeweiligen Bedarfe der heterogenen Zielgruppen abgestimmtes Methodenrepertoire sowie das „mit und voneinander“ Lernen innerhalb verschiedener Sozialformen schaffen hierzu adäquate Rahmenbedingungen, die die Teilnehmenden entsprechend fordern und fördern.

Kompetenzzuwächse sichtbar machen

Damit bei Lernenden Stärken gestärkt und Schwächen geschwächt werden können, ist es wichtig aufzuzeigen welche Lernziele erreicht wurden. Dadurch wird der sukzessive Wissens- und Kompetenzzuwachs sichtbar gemacht – was für die Motivation zum Weiterlernen von entscheidender Bedeutung ist. Methoden wie



regelmäßige Lernerfolgskontrollen, in Form von praktischen Aufgabenstellungen, die die Teilnehmenden eigenständig lösen, Wiederholungen, Quiz, Evaluierungsmethoden oder Methoden mit spielerischen Elementen (z.B. „Wer’s weiß gewinnt“, „Erledigt“ etc.) erlauben sowohl den Lehrenden als auch den Lernenden, sich vom Lernfortschritt zu überzeugen. Und dies ohne einer womöglich angstbesetzte „Prüfungssituation“ ausgesetzt zu sein. Erste Erfolge, aber auch noch bestehende Defizite in einzelnen Teilbereichen, werden durch diese Methoden transparent gemacht. Durch zusätzliche Wiederholungen und Übungen können die bestehenden Schwächen so rechtzeitig kompensiert werden. Damit wird ein problemloses Weiterlernen und nachhaltige Lernzielerreichung bei allen Teilnehmenden sichergestellt. Für Lehrende von BEST stellt die Orientierung am Prinzip, dass alle Lernenden das Lernziel erreichen sollen, ein handlungsleitendes Kriterium dar: Erst wenn sichergestellt ist, dass alle Teilnehmenden die bisherigen Lernziele erreicht haben, wird mit neuen Inhalten/Themen fortgefahren. Die Teilnehmenden werden auch angehalten, auftretende Fragen oder Schwierigkeiten sofort zu kommunizieren, sodass eine unmittelbare Klärung und problemloses Weiterlernen gewährleistet werden kann.

Das Erleben von Lernerfolgen sowie des sukzessiven Kompetenzzuwachses wirkt sich positiv auf Motivation und Engagement der Teilnehmenden aus. Lernen wird so auch von Menschen mit bisher schlechten Lernerfahrungen als wertvolle Ressource erkannt, die neue nutzbringende Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebens eröffnet.

Die Neugierde auf „Neues“ zu schüren und Möglichkeiten der eigenständigen Wissensaneignung (z.B. Nutzung neuer Medien, Recherchen im Internet, Austausch mit anderen etc.) aufzuzeigen, trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden sich Möglichkeiten der selbstständigen Wissens- und Kompetenzerweiterung aneignen. Diese sind eine wichtige Ressource, die sich die Teilnehmenden über das Kursende hinaus bewahren und für die zukünftige Berufs-/Lebensgestaltung nutzen können: Damit es die Überzeugung „Ich kann nichts“ in Zukunft bei ihnen nicht mehr gibt.

CC BY SA 3.0 BY **Helmut Kronika** und **Claudia Prasch-Hofer** für wb-web

