

Didaktisch-methodische Prinzipien für eine kompetenzorientierte berufliche Aus- und Weiterbildung

Ein Leitfaden für Trainerinnen und Trainer in der Erwachsenenbildung

Kompetenzorientierung führt über den Wissenserwerb in der Aus- und Weiterbildung hinaus. Im Zentrum steht die Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Wissen bleibt wichtig. Aber es kommt darauf an, Wissen auch zur Lösung von Aufgaben in Arbeits- und Lebenssituationen anwenden zu können und zu wollen. Kompetenzorientierung richtet sich also gegen das Einpauken von Inhalten, deren Bedeutung und Sinn sich den Lernenden nicht erschließt. Das soll den Aufbau von tragem Wissen verhindern, das man zwar wiedergeben kann, in der Praxis aber nicht handlungsleitend wird.

Viele Trainerinnen und Trainer beschäftigen sich bereits seit Langem damit, wie man dem Ideal der Kompetenzorientierung näher kommen kann. Auf dem Weg Anwendungsorientierung mit Wissensfundierung zu verbinden, möchte der vorliegende Leitfaden eine Orientierungshilfe sein.

Der Leitfaden richtet sich daher an alle Trainerinnen und Trainer, die ihre Aus- und Weiterbildungspraxis weiterentwickeln wollen. Im ersten Teil des Leitfadens werden 12 didaktisch-methodische Prinzipien vorgestellt, die auf Grundlage der Prinzipien und Richtlinien der Fachgruppe Basisbildung, der im Projekt KEYS analysierten *Good-Practice*-Beispiele sowie der theoretischen Grundlagen für die Kompetenzentwicklung formal Geringqualifizierter entstanden sind. Die Lernbedarfe derjenigen, die durch Aus- und Weiterbildung den Weg aus der Erwerbslosigkeit in den Arbeitsmarkt finden wollen, werden besonders fokussiert. Auch bei sogenannten formal Geringqualifizierten wird davon ausgegangen, dass Schlüsselkompetenzen durch informelle Bildung aufgebaut werden. Formal Geringqualifizierte können also durchaus informell qualifiziert sein, auch wenn weitere Bildungsbedarfe bestehen.

Im zweiten Teil des Leitfadens finden sich Umsetzungsbeispiele, die wir aus den *Good-Practice*-Analysen gelungener Aus- und Weiterbildung extrahiert haben. Die Umsetzungsbeispiele verstehen wir nicht als Musterlösungen, sondern als kontextspezifische gute Praxis. Wer sich damit auseinandersetzt, mag Bestätigungen, Anregungen, und Sprache zur Reflexion der eigenen Aus- und Weiterbildungsarbeit finden.

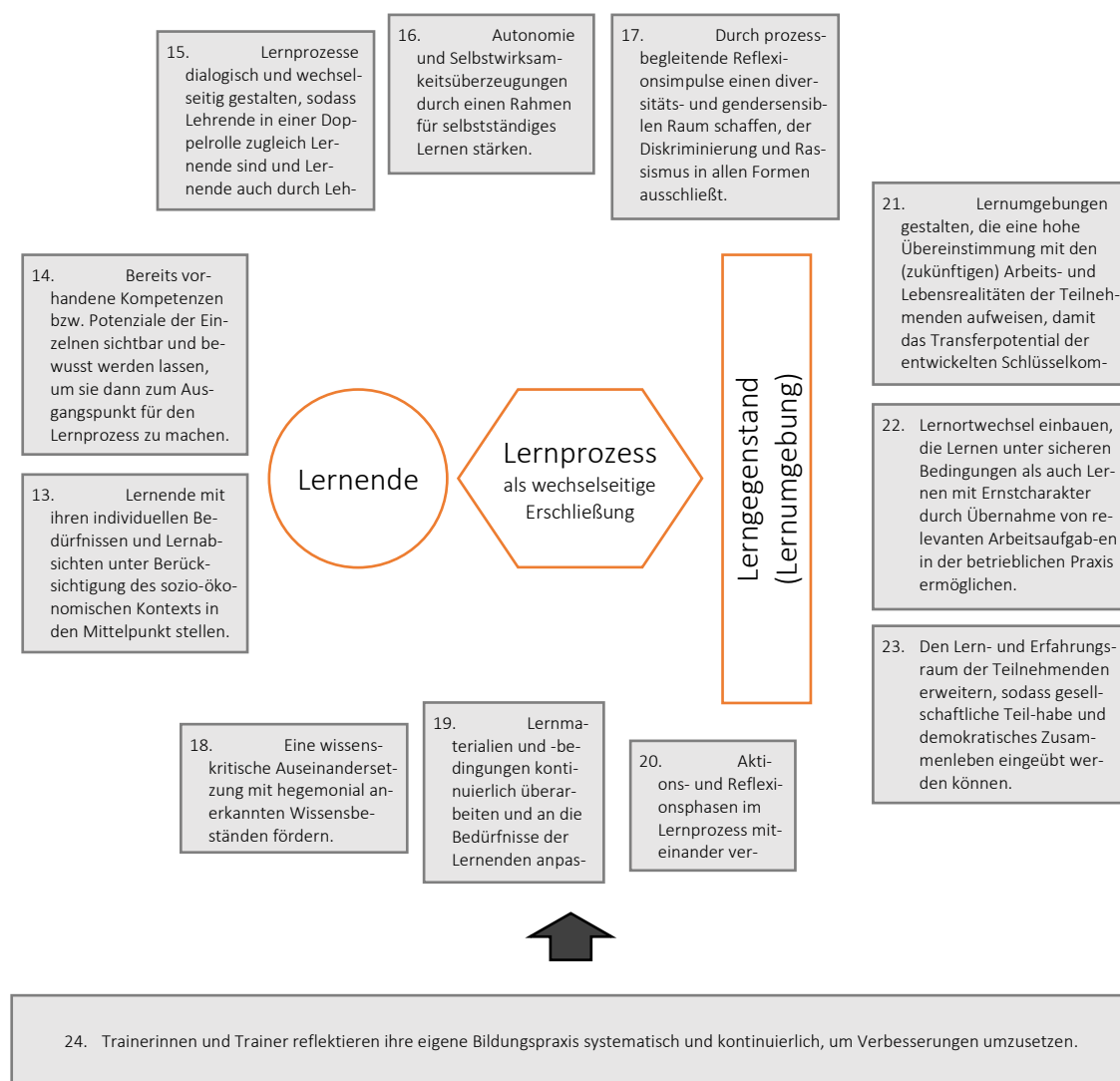
Inhalt

Überblick.....	3
Didaktisch-methodische Prinzipien.....	4
Prinzip 1: Lernende mit ihren individuellen Bedürfnissen und Lernabsichten unter Berücksichtigung des sozio-ökonomischen Kontexts in den Mittelpunkt stellen.....	4
Prinzip 2: Bereits vorhandene Kompetenzen bzw. Potenziale der Einzelnen sichtbar und bewusst werden lassen, um sie dann zum Ausgangspunkt für den Lernprozess zu machen ...	4
Prinzip 3: Lernprozesse dialogisch und wechselseitig gestalten, sodass Lehrende in einer Doppelrolle Lernende sind und zugleich durch Lehren lernen	4
Prinzip 4: Autonomie und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen durch einen Rahmen für selbstständiges Lernen stärken.....	5
Prinzip 5: Durch prozessbegleitende Reflexionsimpulse einen diversitäts- und gendersensiblen Raum schaffen, der Diskriminierung und Rassismus in allen Formen ausschließt	5
Prinzip 6: Eine wissenskritische Auseinandersetzung mit hegemonial anerkannten Wissensbeständen fördern	5
Prinzip 7: Lernmaterialien und -bedingungen kontinuierlich überarbeiten und an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen.....	6
Prinzip 8: Aktions- und Reflexionsphasen im Lernprozess miteinander verschränken	6
Prinzip 9: Lernumgebungen gestalten, die eine hohe Übereinstimmung mit den (zukünftigen) Arbeits- und Lebensrealitäten der Teilnehmenden aufweisen, damit das Transferpotential der entwickelten Schlüsselkompetenzen steigt.....	6
Prinzip 10: Lernortwechsel einbauen, die Lernen unter sicheren Bedingungen als auch Lernen mit Ernstcharakter durch Übernahme von relevanten Arbeitsaufgaben in der betrieblichen Praxis ermöglichen	7
Prinzip 11: Den Lern- und Erfahrungsraum der Teilnehmenden erweitern, sodass gesellschaftliche Teilhabe und demokratisches Zusammenleben eingeübt werden können ..	7
Prinzip 12: Trainerinnen und Trainer reflektieren ihre eigene Bildungspraxis systematisch und kontinuierlich, um Verbesserungen umzusetzen	7
Umsetzungsbeispiele.....	8
Weiterführende Hinweise	14

Überblick

Zur Gestaltung von Lernprozessen mit denen die gewünschten Schlüsselkompetenzen gefördert werden können, dienen folgende 12 didaktisch-methodische Prinzipien. Es finden sich unterschiedliche Bezugspunkte:

- Prinzipien 1 und 2: Lernende
- Prinzipien 3 bis 8: Lernprozess
- Prinzipien 9 bis 11: Lerngegenstand bzw. Lernumgebung und
- Prinzip 12: Meta-Ebene der Reflexion



Im weiteren Verlauf werden die einzelnen Prinzipien in zugänglicher Sprache vorgestellt.

Didaktisch-methodische Prinzipien

Prinzip 1: Lernende mit ihren individuellen Bedürfnissen und Lernabsichten unter Berücksichtigung des sozio-ökonomischen Kontexts in den Mittelpunkt stellen

Dieses Prinzip geht auf die Maßgabe von Maria Montessori zurück: „Alle Erziehung geht vom Kinde aus.“ Verallgemeinert bedeutet das, dass die Lernenden Ausgangspunkt für Aus- und Weiterbildung sind. Damit rücken die Perspektive und die individuellen Bedürfnisse der Lernenden ins Zentrum. Das heißt jedoch nicht, dass die Bemühungen bei dem stehen bleiben müssen, was die Einzelnen jetzt schon wollen. Pädagogische Arbeit kann auch versuchen auf das zu zielen, was noch entwickelt werden könnte und auf das, was vielleicht erst später als etwas Sinnvolles erkannt wird. Dazu gehören insbesondere Fähigkeiten, die gebraucht werden, um am sozialen Leben teilnehmen zu können und sich Einkommensmöglichkeiten zu erschließen. Auch wenn der Ausgangspunkt immer die Lernenden selbst sind, gibt es doch eine dialektische Spannung zwischen den bereits aktuell artikulierten Bildungsbedürfnissen und Lernabsichten, sowie den potenziell zu realisierenden Bildungspotenzialen.

Prinzip 2: Bereits vorhandene Kompetenzen bzw. Potenziale der Einzelnen sichtbar und bewusst werden lassen, um sie dann zum Ausgangspunkt für den Lernprozess zu machen

Ganzheitliche pädagogische Arbeit fängt bei den bereits vorhandenen Handlungskompetenzen an. Es stellt sich also die Frage, welches Vorwissen, welche Fähigkeiten und welche Einstellungen die Lernenden bereits zu Beginn einer Bildungsmaßnahme mitbringen. Insbesondere bei Menschen mit „brüchigen“ Bildungsbiografien fehlen häufig Zertifikate über die bereits erzielten, eher informellen Lernergebnisse. Das heißt, vorliegende Kompetenzen müssen bei formal Geringqualifizierten zuerst sichtbar gemacht werden. Wichtig ist weiterhin die individuellen Stärken zu identifizieren, also die bei der Zielgruppe manchmal noch verborgenen Bildungspotenziale.

Prinzip 3: Lernprozesse dialogisch und wechselseitig gestalten, sodass Lehrende in einer Doppelrolle Lernende sind und zugleich durch Lehren lernen

Für eine kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung kann man sich auch das bekannte Prinzip „Lernen durch Lehren“ nutzbar machen. Dialogisch und wechselseitig bedeutet hier einen Austausch zwischen Trainerinnen und Trainer sowie Lernenden auf Augenhöhe zu gestalten. Die Rollen zwischen Lernenden und Lehrenden können getauscht werden: Lernende lehren und umgekehrt. Bezogen auf die Förderung von auch arbeitsmarktrelevanten Schlüsselkompetenzen kann sich in diesem Wechselspiel eine Konfliktsituation für das pädagogische Personal dadurch ergeben, dass sie einerseits als Erwachsenenbildner gleichberechtigt mit Teilnehmenden von Schulungs-

maßnahmen kommunizieren und agieren wollen, andererseits jedoch eine Sanktionsfunktion gegenüber den Lernenden innehaben. Wie bei jedem didaktischen Ideal gilt auch hier, man kann sich diesem nur annähern, ohne es vollständig zu erreichen. Auch kleine Schritte in die richtige Richtung haben eine große Bedeutung.

Prinzip 4: Autonomie und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen durch einen Rahmen für selbstständiges Lernen stärken

Wer selbstständig lernt, gerät früher oder später in Lernkrisen. Krisenhafte Erfahrungen können Menschen entmutigen, sogar aus der Bahn werfen, oder sie können ihnen helfen, über sich hinaus zu wachsen, Autonomie und Selbstwirksamkeitsüberzeugung aufzubauen, die sie auf noch größere Aufgaben vorbereiten. Den Unterschied macht die Resilienz, die für persönliche und/oder soziale Ressourcen steht, die einem die Kraft geben nach einem Rückschlag wieder aufzustehen. Für die Lehrenden gilt es einen Rahmen zu schaffen, in dem Resilienz gestärkt wird. Mögliche Zugänge dazu sind die Eröffnung von Räumen zur Selbstreflexion oder zur Besprechung von Krisen und Problemen. Das Krisenhafte im Prozess des selbstständigen Lernens wird so zu einem eigenen Lernanlass. Lernende sollen zunehmend in die Lage versetzt werden, ihre eigenen Lern- und Arbeitsprozesse zu gestalten. Dazu gehört auch zu lernen, mit der Möglichkeit des Scheiterns umzugehen und Misserfolgen entgegenzuwirken, indem beispielsweise Unterstützung angenommen wird.

Prinzip 5: Durch prozessbegleitende Reflexionsimpulse einen diversitäts- und gendersensiblen Raum schaffen, der Diskriminierung und Rassismus in allen Formen ausschließt

Durch die Sichtbarmachung von Stereotypen in Schulungsmaßnahmen sollen Lernende in ihrem beruflichen und privaten Umfeld sensibel gegenüber Rassismus und Diskriminierung werden, und in die Lage versetzt werden, solchen Tendenzen entgegenzuwirken. Eine entsprechende Auswahl von Inhalten oder eine gezielte Thematisierung von vorhandenen Vorurteilen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung sollen dazu dienen, bei Lernenden ein Bewusstsein für die Thematik zu schaffen und Impulse für weitere Reflexionen zu setzen.

Prinzip 6: Eine wissenskritische Auseinandersetzung mit hegemonial anerkannten Wissensbeständen fördern

Hier geht es um das kritische Hinterfragen von subjektiv oder objektiv anerkanntem Wissen in den jeweiligen gesellschaftlichen, kulturellen oder wirtschaftlichen Hintergründen, und einer Verdeutlichung der Basis eigener Überzeugungen und Grundsätzen. Das ist nötig, weil subjektiv für „wahr“ gehaltenes Wissen sich als Barriere für

effektives Weiterlernen erweisen kann. Problematische Wissensbestände können sich auch durch möglicherweise subjektiv gefärbte, negative, eigene (Arbeits-)Erfahrungen verstärken. Deshalb ist es wichtig auch diese zu reflektieren und zu lernen, Stereotypen hinter den eigenen Vorstellungen aufzudecken. Erst dann entsteht eine Offenheit für neues Wissen.

Prinzip 7: Lernmaterialien und -bedingungen kontinuierlich überarbeiten und an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen

Dieses Prinzip führt den Grundsatz der Lernendenzentrierung (Prinzip 1) im Bereich der Lerninhalte fort. Ausgehend von den Lernvoraussetzungen der Einzelnen werden Inhalte und Themen individuell angepasst und gemeinsam ausgewählt. Anpassungen können sowohl bei der vorangehenden Planung, als auch im Laufe der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme selbst erfolgen. Auch damit unterstützen die Trainerinnen und Trainer die Lernbegleitung der Zielgruppe.

Prinzip 8: Aktions- und Reflexionsphasen im Lernprozess miteinander verschränken

Denken und Tun sind kein Widerspruch. Gerade die Bearbeitung anspruchsvoller Aufgaben erfordert Vordenken, Nachdenken und kognitive Aufmerksamkeit während der Handlungsausführung. Darauf bezogenes Lernen basiert daher auf dem Wechsel von agentiven (ausführenden) und reflexiven (nachdenkenden, prüfenden) Phasen. Lernen findet insbesondere dann statt, wenn sich ein Handlungsergebnis nicht wie erwartet einstellt. Das muss jedoch zunächst reflexiv erkannt und durchdrungen werden. Bei der Vorbereitung von Arbeits-, Lern- und Lehrhandlungen müssen daher auch Reflexionsphasen eingeplant werden. Das beinhaltet die Reflexion von Prozessen, Zielen und Erfolgen durch die Lernenden selbst. Lernende sollen ihre Fortschritte im Vergleich zu den Zielsetzungen der Ausbildungspläne reflektieren, und daraus gewonnene Erkenntnisse im Austausch mit Trainerinnen und Trainern zur Adaptierung eigener Lernhandlungen heranziehen.

Prinzip 9: Lernumgebungen gestalten, die eine hohe Übereinstimmung mit den (zukünftigen) Arbeits- und Lebensrealitäten der Teilnehmenden aufweisen, damit das Transferpotential der entwickelten Schlüsselkompetenzen steigt

Soll man das in der Aus- und Weiterbildung Gelernte später auch im Arbeitsleben anwenden, muss auf eine strukturelle Ähnlichkeit zwischen Lern- und Arbeitsaufgaben geachtet werden. Bereits während der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme braucht es daher Raum zum Einüben vollständiger Handlungen, die bedeutungsvoll für gegenwärtige oder zukünftige (berufliche) Aufgaben sind.

Prinzip 10: Lernortwechsel einbauen, die Lernen unter sicheren Bedingungen als auch Lernen mit Ernstcharakter durch Übernahme von relevanten Arbeitsaufgaben in der betrieblichen Praxis ermöglichen

Lernortwechsel ermöglichen das Lernen in unterschiedlichen Lernumgebungen. Wichtige Lernumgebungen sind Praktika oder externen Workshops, aber auch das private Umfeld und damit eingehende Schwierigkeiten. Durch die Änderung des Lernorts müssen die Lernenden neue Ziele, Aufgaben, Umgangsformen, Handlungsbedingungen usw. bewältigen. Insbesondere Praktika tragen darüber hinaus dazu bei, ein realistisches Bild von spezifischen Arbeitstätigkeiten zu erhalten und Berufswünsche zu prüfen. Es können reale Arbeitserfahrungen gesammelt und durch Anwendung der in Schulungsmaßnahmen angeeigneten Kompetenzen das Selbstbewusstsein gesteigert werden. Bei der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten kommen auch prekäre Lebenssituationen vor, die es erforderlich machen können, die Lernortkooperation auf berufliche Rehabilitation, Schuldnerberatung, (Sucht-)Therapie und andere Einrichtungen beziehungsweise Angebote auszuweiten.

Prinzip 11: Den Lern- und Erfahrungsraum der Teilnehmenden erweitern, sodass gesellschaftliche Teilhabe und demokratisches Zusammenleben eingeübt werden können

Dafür müssen Inhalte und Themen ausgewählt werden, mit denen die Teilhabemöglichkeiten der Lernenden am demokratischen Zusammenleben erweitert werden können. Das kann insbesondere dann gelingen, wenn auch die Aus- und Weiterbildungsmaßnahme selbst als demokratisch gestaltbare gesellschaftliche Praxis verstanden wird. So können verbindliche Regelungen, die sowohl für Lernende als auch für Traineeinnen und Trainer gelten, partizipativ ausgestaltet werden. Als Beispiele können Regelungen zu Pausen- und Urlaubszeiten, oder die Integration von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in den Arbeits- und Ausbildungsalltag genannt werden.

Prinzip 12: Trainerinnen und Trainer reflektieren ihre eigene Bildungspraxis systematisch und kontinuierlich, um Verbesserungen umzusetzen

Hier geht es um die systematische Reflexion von Lehrhandlungen durch die Trainerinnen und Trainer selbst. Sie sollen ihre eigene Bildungspraxis laufend reflektieren. Mögliche Gelegenheiten hierfür sind die Reflexion von Lehrhandeln während der Durchführung von Trainings, in reflexiven Auseinandersetzung nach den Trainings gemeinsam mit anderen Lehrenden oder im Rahmen von Supervisionen. Letztlich braucht es eine Kultur dafür, die Umsetzung von Innovationen als etwas Fortwährendes zu verstehen.

Umsetzungsbeispiele

Zur Veranschaulichung der didaktisch-methodischen Prinzipien werden hier gelungene Umsetzungsbeispiele skizziert. Diese Beispiele wurden aus einer Analyse der *Good-Practice*-Ansätze bei Aus- und Weiterbildungsanbieter abgeleitet, die bereits vielseitige Erfahrungen mit der Umsetzung der Kompetenzorientierung gesammelt haben. Diese Umsetzungsbeispiele stellen dennoch keine „Musterlösungen“ dar, sondern kontextpassende Umsetzungen. Sie sollen zur Inspiration und zur Illustration dienen.

Didaktisch-methodisches Prinzip	Umsetzungsbeispiel
<p>Prinzip 1: <i>Lernende mit ihren individuellen Bedürfnissen und Lernabsichten unter Berücksichtigung des sozio-ökonomischen Kontexts in den Mittelpunkt stellen.</i></p>	<p>Beispiel 1.1: Durch Festlegung konkreter Ansprechpersonen erhalten Lernende Coaches und individuelle Begleiterinnen und -begleiter. Es wird Hilfe bei Lernproblemen, Überforderung, Praktikumssuche usw. angeboten. Dennoch geht die Initiative von den Lernenden aus, welche eigenverantwortlich Hilfe suchen.</p>
	<p>Beispiel 1.2: Durch die Adressierung von Wahrnehmungen, Gefühlen, Denkmustern, sprachlichem und non-verbalem Verhalten werden Impulse für ein ganzheitliches Lernen der Teilnehmenden gesetzt.</p>
	<p>Beispiel 1.3: Die pädagogische Arbeit in kleinen Gruppen, manchmal nur drei bis sechs Personen, ermöglicht den Trainerinnen und Trainern eine individualisierte Betreuung. Zusätzlich werden Zeiten für Einzelgespräche reserviert.</p>
<p>Prinzip 2: <i>Bereits vorhandene Kompetenzen bzw. Potenziale der Einzelnen sichtbar und bewusst werden lassen, um sie dann zum Ausgangspunkt für den Lernprozess zu machen.</i></p>	<p>Beispiel 2.1: In der anfänglichen Clearingphase werden individuelle Kompetenzprofile der Teilnehmenden erstellt, welche als Grundlage für das Aufstellen der jeweiligen Ausbildungspläne dienen. Die Kompetenzeinschätzungen werden kontinuierlich aktualisiert und an den Lernfortschritt angepasst.</p> <p>Bei der Feststellung vorhandener Kompetenzen kann insbesondere auf bisherige Lebens- und Arbeitserfahrungen eingegangen werden. Bisher unbeachtete Lernerfahrungen und Potenziale werden in Gruppenreflexionen erkenntnissteigernd sichtbar gemacht.</p>

	<p>Beispiel 2.2: Ausbildungsinhalte werden in verschiedenen Schwierigkeitsstufen respektive Vertiefungen angeboten, um individuelle Kenntnisstände der Teilnehmenden zu berücksichtigen und Lernende dort abzuholen, wo sie stehen.</p>
<p>Prinzip 3: <i>Lernprozesse dialogisch und wechselseitig gestalten, so dass Lehrende in einer Doppelrolle zugleich Lernende sind und Lernende auch durch Lehren lernen.</i></p>	<p>Beispiel 3.1: Lern- und Arbeitserfahrungen, wie beispielsweise Praktika, werden von Lernenden allein oder in Gruppen bearbeitet und anschließend präsentiert. Ergänzend zum Präsentieren übernehmen Lernende eine Bewertungsfunktion im Rahmen von Peer-Feedbacks.</p> <p>Beispiel 3.2: Es erfolgt eine gleichberechtigte Kommunikation zwischen den Trainerinnen und Trainern sowie den Teilnehmenden. Lernende bringen darüber hinaus eigene Vorschläge für Ausbildungsthemen ein, die das pädagogische Personal aufgreift bzw. die Teilnehmenden dabei unterstützt, selbständig Lerneinheiten durchzuführen und damit die Rolle der Lehrenden zu übernehmen.</p> <p>Beispiel 3.3: Situationsabhängig kann bei einem Regelbruch statt einer Sanktion der Dialog mit der betroffenen Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer gesucht werden. Besonders bei Themen wie Sucht, Selbstschädigung oder Überforderung haben sich Dialoge auf Augenhöhe als zielführend erwiesen. Teilnehmende sollen sich in die Perspektive der Trainerinnen und Trainer begeben, um zu entscheiden, wie sie an deren Stelle agieren würden.</p>
<p>Prinzip 4: <i>Autonomie und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen durch einen Rahmen für selbstständiges Lernen stärken.</i></p>	<p>Beispiel 4.1: Aufgabenstellungen implizieren die eigenständige Bearbeitung von Fallbeispielen. Es wird ein lösungsorientiertes Vorgehen der Teilnehmenden gefördert und gefordert.</p> <p>Beispiel 4.2: Mit E-Learning eignen sich Lernende selbstständig Inhalte an. Durch die Übernahme von Verantwortung für die eigenen Lernprozesse wird selbstgesteuertes Lernen gefördert.</p> <p>Beispiel 4.3: Durch verpflichtende Präsentationen und konstruktives Feedback in allen</p>

	<p>Lerneinheiten wird das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden gestärkt.</p>
<p>Prinzip 5: <i>Durch prozessbegleitende Reflexionsimpulse einen diversitäts- und gendersensiblen Raum schaffen, der Diskriminierung und Rassismus in allen Formen ausschließt.</i></p>	<p>Beispiel 4.4: Für die Überwindung von negativen Selbstbewertungen und Selbstzweifeln ist das pädagogische Personal in den Maßnahmen von großer Bedeutung. Sie sollen individuelle Stärken betonen und den Teilnehmenden Zutrauen vermitteln. Zur Stärkung des Selbstbewusstseins wird mit Teilnehmende beispielsweise Selbstlob eingeübt.</p>
<p>Prinzip 6: <i>Eine wissenskritische Auseinandersetzung mit hegemonial anerkannten Wissensbeständen fördern.</i></p>	<p>Beispiel 5.1: Stereotype und Diskriminierung werden in den Trainings thematisiert. In Gruppengesprächen setzen sich die Teilnehmenden mit Themen des Gender Mainstreamings und der Diversität, wie zum Beispiel der Gender Pay Gap, auseinander.</p>
<p>Prinzip 7: <i>Lernmaterialien und -bedingungen kontinuierlich überarbeiten und an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen.</i></p>	<p>Beispiel 5.2: Werden in Schulungen unbewusste Vorurteile sichtbar, sprechen die Trainerinnen und Trainer diese bewusst an und leiten eine Gruppendiskussion zu Alternativen Denk- und Kommunikationsmustern ein.</p>
<p>Prinzip 6: <i>Eine wissenskritische Auseinandersetzung mit hegemonial anerkannten Wissensbeständen fördern.</i></p>	<p>Beispiel 6.1: Gemeinsam mit Teilnehmenden werden Anforderungen in Bezug auf Arbeits-tempo und -druck reflektiert. Das „Nein-Sagen“ wird als ausdrücklich erwünscht klassifiziert. Dadurch entwickeln die Lernenden Kritikfähigkeit gegenüber organisationalen Wissensbeständen, die zu irrationaler Arbeitspraxis führen können.</p>
<p>Prinzip 7: <i>Lernmaterialien und -bedingungen kontinuierlich überarbeiten und an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen.</i></p>	<p>Beispiel 6.2: Das Selbstbild der Lernenden ist häufig sehr negativ, in wenigen Fällen auch übertrieben positiv. Selbst- und Fremdeinschätzung werden einander gegenübergestellt, um Wissen für unbewusste Stärken durch Reflexion und Feedback aufzubauen.</p>
<p>Prinzip 7: <i>Lernmaterialien und -bedingungen kontinuierlich überarbeiten und an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen.</i></p>	<p>Beispiel 7.1: Praxisrelevante Themen, die zum Beispiel in Bewerbungsgesprächen oder Alltagsorganisation relevant sind, werden in den Trainings aufgegriffen.</p>

	Beispiel 7.2: Arbeitsaufgaben orientieren sich an beruflichen Situationen und werden Teilnehmenden als Problemstellungen präsentiert.
Prinzip 8: <i>Aktions- und Reflexionsphasen im Lernprozess miteinander verschränken.</i>	Beispiel 8.1: Mithilfe von Kompetenzüberprüfungen, Lerntagebüchern und sonstigem Lernmaterial reflektieren die Teilnehmenden ihre Handlungserfahrungen und ermöglichen kontinuierliche Verbesserungen.
	Beispiel 8.2: Durch Reflexion des eigenen Lernprozesses werden Grenzen der eigenen physischen und mentalen Belastbarkeit, die Arbeitsbedingungen in Betrieben und negative Erfahrungen thematisiert. Ziel ist es, zu neuen Handlungs- und Bewältigungsstrategien zu kommen und diese noch während der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme zu erproben.
	Beispiel 8.3: Die Auswahl der Trainingsmethoden ermöglicht es, das Ausbildungsgeschehen selbst zum Lerngegenstand zu machen. Traineeinnen und Trainer fungieren hier als Vorbilder und verhalten sich selbst so, wie man es für ein höfliches Miteinander erwarten kann.
Prinzip 9: <i>Lernumgebungen gestalten, die eine hohe Übereinstimmung mit den (zukünftigen) Arbeits- und Lebensrealitäten der Teilnehmenden aufweisen, damit das Transferpotential der entwickelten Schlüsselkompetenzen steigt.</i>	Beispiel 9.1: Unterschiedliche Lernsettings, wie zum Beispiel Werkstätten, Rollenspiele und Simulationen, Exkursionen und Planspiele, ermöglichen realitätsnahe Erfahrungen mit typischen Situationen im Arbeitsleben.
	Beispiel 9.2: <i>Blended-Learning</i> -Settings ermöglichen eine Verzahnung von digitalem Lernen zu Hause mit Lernen am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz vor Ort.
	Beispiel 9.3: In Trainings werden ähnliche Regeln wie in der Arbeitswelt etabliert. Lernende sind beispielsweise pünktlich, loyal, kollegial und melden sich bei Fehlen zuverlässig ab, zum Beispiel mit rechtzeitigen Krankmeldungen.
Prinzip 10: <i>Lernortwechsel einbauen, die Lernen unter sicheren Bedingungen als auch Lernen mit Ernstcharakter durch Übernahme von relevanten Arbeitsaufgaben</i>	Beispiel 10.1: Praktika bieten Teilnehmenden die Möglichkeit, einen realistischen Einblick in die Berufswelt zu erhalten und können ihre Motivation und das Selbstbewusstsein fördern. Durch die Zuteilung geeigneter Aufgaben

<p><i>in der betrieblichen Praxis ermöglichen.</i></p>	<p>lernen sie Verantwortung zu übernehmen. Zudem können sich die Lernenden bei verschiedenen Praktika ausprobieren, und damit einen Eindruck von der Vielfalt der Arbeitsplätze in verschiedenen Unternehmen und Branchen gewinnen.</p>
	<p>Beispiel 10.2: Nicht wenige Teilnehmende haben im Laufe ihres Lebens Gewalt und andere traumatische Erfahrungen gemacht, die einer professionellen Beratung bedürfen. Da diese Erfahrungen auch bedeutsame Lernhürden darstellen können, die das Erreichen der Aus- und Weiterbildungsziele gefährden kann, vermitteln die Trainerinnen und Trainer die Lernende bei Bedarf an entsprechende therapeutische Stellen weiter.</p>
<p>Prinzip 11: <i>Den Lern- und Erfahrungsraum der Teilnehmenden erweitern, sodass gesellschaftliche Teilhabe und demokratisches Zusammenleben eingeübt werden können.</i></p>	<p>Beispiel 11.1: Austausch und Zusammenarbeit zwischen Teilnehmenden aus verschiedenen Milieus und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen wird gefördert indem Konflikte moderiert werden.</p>
	<p>Beispiel 11.2: Grundlegende Verhaltensregeln, wie zum Beispiel Pünktlichkeit oder Handy- und Essensverbot, werden in Schulungen zusammen erarbeitet. Die gemeinsame Festlegung erhöht die Verbindlichkeit der Teilnehmenden gegenüber den Verhaltensregeln.</p>
<p>Prinzip 12: <i>Trainerinnen und Trainer reflektieren ihre eigene Bildungspraxis systematisch und kontinuierlich, um Verbesserungen umzusetzen.</i></p>	<p>Beispiel 12.1: Zufriedenheitserhebungen und Rückmeldungen von Teilnehmenden helfen den Trainerinnen und Trainern ihr Vorgehen zu reflektieren und zu verbessern.</p>
	<p>Beispiel 12.2: Die Trainerinnen und Trainer setzen ein breites Methodenspektrum ein, um ein zielgruppengemäßes Bildungsangebot zu unterbreiten. Dazu gehören etwa Simulationen, Pantomime, <i>Gamification</i>-Ansätze, Praxisbesuche, <i>Microlearning</i>, Perspektivenwechsel, Videoanalysen, Präsentationen mit Feedback, Moderation, Informationsrecherche, <i>E-Learning</i>, Clustering und <i>Mind-Mapping</i>, Unterrichtsgespräche uvm. Durch eine begleitende Reflexion</p>

	wird die Umsetzungsqualität und die methodische Passung laufend verbessert.
	Beispiel 12.3: Die Trainerinnen und Trainer passen das individuelle Bildungsangebot auf aktualisierte (Kompetenz-) Einschätzungen der jeweiligen Teilnehmenden an. Ebenso werden während der Trainings Inhalte und Methoden reflektiert und flexibel an die spezifischen Bedürfnisse der Lernenden angepasst.

Weiterführende Hinweise

Eine Langfassung zu den hier beschriebenen didaktisch-methodischen Prinzipien zusammen mit den theoretischen Hintergründen findet sich im Abschlussbericht des Kooperationsprojekts „KEYS“:

Gössling, Bernd / Borbe, Victoria / Hauser, Lena / Thurow, Nina (2022): Präzisierung und Entwicklung von Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Abschlussbericht des Kooperationsprojekts ‚Key Competencies‘ (KEYS) in Kooperation mit dem AMS Tirol. Innsbruck: Universität Innsbruck. <https://ams-forschungsnetzwerk.at/pub/13665>

Weitere Informationen zum Projekt online unter: <http://www.uibk.ac.at/iol/keys/>