

»Es wird nicht als Lernen empfunden«

WEITER BILDEN spricht mit
Beate Bowien-Jansen, Sabine Rau, Monika Tröster und Anja Winkelmann

Wie verändern sich Lehren und Lernen, wenn kompetenzorientiert gearbeitet wird? Worauf muss man bei der Entwicklung kompetenzorientierter Materialien achten? Wo liegen die Grenzen der Kompetenzorientierung? Redakteur JAN ROHWENDER spricht mit BEATE BOWIEN-JANSEN und MONIKA TRÖSTER vom Projekt CurVe II am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, in dem ein kompetenzorientiertes Curriculum für Finan-



elle Grundbildung mit einer Fülle an Lehr-/Lernmaterialien entwickelt wurde, mit SABINE RAU, Projektleiterin Regionales Grundbildungszentrum Landkreis Elbe-Elster, die die Materialien in der Grundbildung einsetzt, und mit ANJA WINKELMANN von systemkonzept, die die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) kompetenzorientiert neu gestaltet haben.

Sie haben kompetenzorientierte Materialien und Veranstaltungen für die Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelt bzw. mit diesen Materialien gearbeitet. Wie sind Sie dabei vorgegangen?

MONIKA TRÖSTER: Wir haben im Projekt »Curriculum und Professionalisierung der Finanziellen Grundbildung«, kurz CurVe II, Materialien für die Finanzielle Grundbildung erarbeitet. Grundlage war ein im Projekt entwickeltes Kompetenzmodell, in dem nicht nur beschrieben ist, welche Fähigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen ich brauche, sondern auch, über welches Wissen in Bezug auf finanzielle Fragen ich verfügen muss. Wir haben dabei auf Lebenswelt-, Alltags- und Problemorientierung gesetzt. Wichtig ist, beim Lernen deutlich zu machen, was der Ausgangspunkt oder die Ausgangsfrage ist und was die Teilnehmenden lernen wollen. Hierauf ist auch Ewelina Mania in ihrem Beitrag in diesem Heft eingegangen.

BEATE BOWIEN-JANSEN: Aus dem CurVe-Kompetenzmodell haben wir dann Handlungsanforderungen und Lernziele abgeleitet. Bei der Erstellung der Materialien haben wir uns an dem *anchored-instruction*-Ansatz orientiert, der problemorientiertes Lernen ermöglicht. Es gibt eine Ankergeschichte, die ein lebensweltbezogenes Problem darstellt, das die Teilnehmenden zu lösen versuchen. Die Ankergeschichte dreht sich um die fiktive Familie Müller, deren Mitglieder z. B. ein Girokonto eröffnen oder einen Handyvertrag abschließen. Insgesamt ist so ein offenes, modulares und kompetenzorientiertes Curriculum mit vierzehn Materialsets zu unterschiedlichen Alltagssituationen rund ums Geld entstanden, das flexibel in der Praxis eingesetzt werden kann.

ANJA WINKELMANN: Wir haben im Auftrag der DGUV in einem vier Jahre dauernden Prozess die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, die bis dahin klassisch curricular abließ, kom-

petenzorientiert umgestaltet. Es gibt per Gesetz festgelegte Aufgaben für Fachkräfte für Arbeitssicherheit, und an diesen Aufgaben haben wir uns orientiert und in Absprache mit dem Auftraggeber und einer Projektgruppe, zu der unter anderem Vertreter der Berufsgenossenschaften gehörten, die Ausbildung neu gestaltet. Dabei war die Problemorientierung bei den Materialien und der Ausbildung auch bei uns zentral. Natürlich geht es auch um Fachwissen. Aber darüber hinaus braucht die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Reihe von Kompetenzen: Sie muss beraten können, kommunizieren, im Team arbeiten, sie muss systematisch vorgehen können und braucht die Bereitschaft, selbst immer weiter zu lernen. Daraus hat sich ein Kompetenzprofil ergeben, bestehend aus Fach- und Methodenkompetenz – zum Bereich Know-how zusammengefasst –, personaler Kompetenz, also dem Umgang mit sich selbst, sozialer Kompetenz, also dem Umgang mit anderen, und Haltung. Unter Berücksichtigung dieser Kompetenzbereiche haben wir konkrete Handlungssituationen erarbeitet, die sich an den späteren Aufgaben im Betrieb orientieren. Das geht von der Vorstellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb über die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung bis hin zur Beratung in Sicherheits- und Gesundheitsfragen.

Wie haben Sie es geschafft, die Problemorientierung herzustellen?

WINKELMANN: Bei uns geht es um berufliche Situationen im Betrieb, es gibt keine Lern-DVD, die ich mir ein paar mal anschau und dann einige Multiple-Choice-Fragen dazu beantworte. Es gibt konkrete Fragestellungen, wie sie auch im Betrieb später auftauchen. Und aus diesen Fragestellungen entstehen Handlungssituationen, und genau diese Handlungssituationen werden eingeübt, mit allen Schwierigkeiten und Ambiguitäten, die das mit sich bringt. Es geht um

angemessenes Verhalten in einer konkreten Situation.

BOWIEN-JANSEN: Wir haben versucht, so viel authentische Vorlagen wie möglich in die Materialien zu integrieren, also beispielsweise echte Verträge von Girokonten oder Handyverträge. Und zwar so, wie sie im Original sind: zwar anonymisiert und grafisch nachgebaut, aber vom Wortlaut und Aussehen wie im Original.

Aber wie funktioniert das in der Grundbildung, wenn die Materialien keine »Übersetzungsleistung« bieten?

BOWIEN-JANSEN: Wenn die Materialien authentisch sein sollen, können sie nicht auf Alpha-Level 2 oder 3 sein, wie es sonst in der Grundbildung üblich ist, das ist auf einem höheren Level. Dann geht es darum, Hilfestellungen zu geben, wie man mit diesen komplizierten, authentischen Materialien vereinfacht umgehen kann. Auch, um Ängste nehmen zu können, mit solchen Schriftstücken umzugehen. Das war eine Herausforderung bei der Konzeption der Materialien, und es ist jetzt noch für die Lehrenden in der Praxis eine Herausforderung, weil die Vereinfachung bzw. Übersetzungsleistung in den Kursen stattfinden muss.

TRÖSTER: In den Materialien für die Lehrenden haben wir deshalb Hinweise zur didaktischen und methodischen Umsetzung gegeben. Wir wollten die authentischen Materialien bewusst nicht vereinfachen oder verändern, sie sollten der Realität entsprechen.

Frau Rau, Sie haben mit diesen Materialien gearbeitet. Was sind Ihre Erfahrungen?

SABINE RAU: Der Lebensweltbezug ist unheimlich gut gewählt und holt die Teilnehmenden genau dort ab, wo sie stehen. Da müssen wir noch gar nicht über Kompetenzen im Einzelnen sprechen. Die Teilnehmenden sind zunächst durchaus

erstaunt, dass sie vermeintlich originale Unterlagen bekommen, also z.B. »echte« Kontoauszüge oder auch eng bedruckte Seiten mit kleiner Schrift, was viele gerade in der Grundbildung nicht gewohnt sind. Aber genau das ist ja der Lebensweltbezug – es sind Materialien, auf die die Teilnehmenden genau so auch im »echten« Leben stoßen. Natürlich ist es die Aufgabe der Lehrenden, das entsprechend vorzubereiten und zu kommunizieren. Und nach einer anfänglichen Irritation nehmen die Teilnehmenden das Material auch gut an. Bei mir im Kurs ha-

RAU: In der Grundbildung gibt es ganz andere Zugänge und Differenzierungsnotwendigkeiten als in der übrigen Erwachsenenbildung. Auch, was die Haltung betrifft: Lehrende in der Grundbildung sind nicht defizitorientiert, sondern ressourcenorientiert und lösungsorientiert. Das Material ist deshalb toll, eben weil es lebensnah ist. Es bietet sogar unterschiedliche Varianten, die eine Differenzierung ermöglichen. Für die Lehrenden ist das eine immense Arbeitserleichterung, weil es auf so viele unterschiedliche Situationen vorbereitet und sehr gut durchdacht ist.

Es geht also sehr stark um die Auseinandersetzung mit Handlungssituationen. Wie verändert dies das Lehren und Lernen?

RAU: Ein Hauptproblem in der Grundbildung ist, Lernende in die Kurse zu bekommen. Viele verbinden Schule und Lernen mit Misserfolg, sie haben schwierige Lernbiografien mit schlechten Schul- oder Lernerfahrungen. Die Teilnahme an einem Grundbildungskurs ist deshalb mit sehr viel Schwellenangst verbunden. Wenn dann ein anderer, kompetenzorientierter Ansatz gefahren wird – es wird auf Beteiligung gesetzt, es wird Reflexionsfähigkeit erwartet –, das ist dann schon eine Hausnummer, da ist viel Angst vor Überforderung vorhanden. Aber der kompetenzorientierte Ansatz und das Material ermöglichen, dass alternative Handlungsempfehlungen lebbar werden. Das ist eine völlig neue Erfahrung für viele, das wird nicht als Lernen empfunden an vielen Stellen ...

WINKELMANN: Ja, die Rückmeldung haben wir auch bekommen nach einem Kurs! Ein Teilnehmer hat gesagt: »Ich hab' hier nix gelernt, aber ich hab' total viele Sachen für meinen Betrieb mitgenommen! Ich hab' eine ganze Liste, was ich nächste Woche machen will.« Und das sehe ich eher als Kompliment, denn die Erwartung war, dass im Kurs wieder viele Sachen auswendig gelernt

werden müssen und am Ende kommt der Multiple-Choice-Test. Die Teilnehmenden waren positiv überrascht, dass es das nicht gibt. Und da geht das Konzept der Kompetenzorientierung auf, weil wir keine schulische Lernerfahrung reproduzieren, sondern die Teilnehmenden merken, dass sie – ganz praktisch! – was für ihren Betrieb mitnehmen.

RAU: Ja, wie in Ihrem Beispiel mit der Lern-DVD – nur weil ich Fragen zur theoretischen Führerscheinprüfung durchklicke, kann ich deshalb noch lange nicht Auto fahren. Es lässt sich erst



BEATE BOWIEN-JANSSEN

ist wissenschaftliche Assistentin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

bowien-jansen@die-bonn.de

ben sie sogar angefangen, die Geschichten um die Familie Müller weiterzuspinnen! Sie haben sich ausgetauscht, hatten Ideen, haben einen Transfer hinbekommen. Sie mussten nicht von sich selbst berichten, sie können stellvertretend über jemand anderen sprechen. Das macht auch das Lehren sehr viel leichter.

TRÖSTER: Ja, dass sich die Geschichten um die fiktive Familie Müller ranken, schützt auch die Teilnehmenden. Das kann dazu anregen, von sich zu erzählen, aber die Teilnehmenden müssen das nicht tun. Was wichtig ist, ist der Transfer. Es geht um die Anwendung des Gelernten. Die Materialien, die in CurVe II entwickelt wurden, tragen dazu bei, diesen Transfer zu schaffen, denn sie ermöglichen den Anwendungsbezug.



SABINE RAU

ist Projektleiterin des Grundbildungszentrums Elbe-Elster in Brandenburg.

sabine.rau@lkee.de

durch Reflexion »erlernen«, dass man sich neue Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Das ist in der Grundbildung mit den oft schwierigen Lernbiografien nochmal beschwerlicher, aber wenn sich die Teilnehmenden darauf einlassen, ist das für sie sehr hilfreich. Und für die Lehrenden bedeutet es, dass sie oft nicht als Lehrende wahrgenommen werden, sondern als Moderatoren des Lernprozesses.

WINKELMANN: Das sehe ich auch so. Ich habe den Eindruck, dass das Lehren weniger wichtig wird, dass es eher ein begleitendes Lernen ist. Ich glaube, dass da eine neue Rolle zum Tragen kommt, die wir als Lehrende einnehmen. Wir haben in der gesamten Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit keinen

längerem Input von Lehrenden mehr, keine PowerPoint-Vorträge. Es gibt vielleicht noch kurze Impulse, aber da die Fachinhalte in so genannten Wissensbausteinen zusammengetragen wurden, die die Teilnehmenden sich selbst erarbeiten, entwickelt sich ein ganz neuer Ansatz. Es ist vielmehr die Begleitung in der konkreten Handlungssituation, die wichtig wird. Je nachdem, wie komplex die Situation ist, bieten die Lehrenden vielleicht eine kleine Sammlung von Ideen, wie man vorgehen könnte, aber danach »nur« eine Begleitung



ANJA WINKELMANN

ist Bereichsleiterin Kompetenzentwicklung bei systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH.

anja.winkelmann@systemkonzept.de

des Lernprozesses. Es wird seitens der Lehrenden eher nachgefragt, als selbst bestimmte Wege anzubieten. Es geht vielmehr um Reflexion und – ganz wichtig – um Feedback. Dazu gehört dann auch, Unsicherheiten zu reflektieren, auch, was das Lernen angeht.

Ist der Wechsel vom Lehrenden zum Lernbegleiter in den Materialien schon angelegt?

TRÖSTER: Das war schon intendiert. Das entspricht auch unserem Verständnis. Als ich gerade den Schilderungen aus der Praxis zugehört habe, fand ich es wunderbar, zu sehen, wie Lernen in den Kursen funktioniert und wie die Teilnehmenden selbst ein Verständnis

von Lernen entwickeln. Lernen ist eben nicht, irgendetwas auswendig zu können, sondern ist viel mehr, und das zu reflektieren, ist einfach wichtig. Dann kann man sehen, wieviel man eigentlich lernt, wo man das Gelernte anwendet und anwenden kann, was Lernen eigentlich ausmacht und welche Schwierigkeiten es da manchmal noch gibt. Auch, dass der Lehrer oder die Kursleiterin nicht immer alles weiß. Man übernimmt als Lehrender zunehmend eine neue Rolle, indem man als Lernbegleiter Lernen ermöglicht.

BOWIEN-JANSEN: Ja, es ermöglicht auch das Peer-Learning, wie es dann heißt, dieses In-der-Gruppe-Lernen. Die Teilnehmenden lernen voneinander, indem sie ihre Expertise in bestimmten Bereichen mitbringen, ihre Erfahrungen. Der Lehrende ist ein Teil dieser Lerngruppe, der das begleiten und unterstützen kann, aber auf der anderen Seite auch selbst ganz neue Erfahrungen macht. Dann ist es für alle bereichernd.

RAU: Das Material ist dafür schon sehr gut aufbereitet, es gibt ja sogar Moderationskarten für die Lehrenden, die man nutzen kann. Dennoch bleiben die Lehrenden nicht nur als Moderatoren wichtig, gerade in der Grundbildung. Wir sind ressourcenorientiert, wir versuchen zu schauen, an welchen Dreh- und Angelpunkten individuell angegriffen werden kann, was verbessert werden kann. Dass wir damit dabei helfen, nicht nur Lese- und Schreibkompetenzen oder finanzielle Kompetenzen zu erlangen, sondern Reflexionsfähigkeit auszubilden, den Menschen zu zeigen, was sie können und dass sie eigentlich in vielen Situationen lernen, ohne es zu merken, das ist wichtig und toll.

WINKELMANN: Ja, das führt zum Stichwort »lebenslanges Lernen«, für das man auch ein paar Kompetenzen braucht oder zumindest ein Bewusstsein. Die Frage »Wann haben Sie zuletzt gelernt?«, die stellen wir im Seminar, und manche schauen einen mit großen Augen an und sagen, »Während meiner Ausbildung,« und andere sagen, »Naja,

gerade eben auf dem Flur, da hat mir einer was am Handy erklärt.« Ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass man immer etwas dazulernen und dass man lernen kann, dass man keine Angst davor zu haben braucht, dass das eigentlich automatisch läuft, ist wichtig. Das kann ich mir auch in der Grundbildung vorstellen: Wenn ich dort ein Gefühl bekomme, dass ich etwas kann, dann traue ich mich vielleicht auch an andere Sachen einfach ran – ich habe ja die Kompetenz. Ich habe es geschafft mit dem Handyvertrag, und wenn das nächste



MONIKA TRÖSTER

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e.V.

troester@die-bonn.de

Mal was anderes kommt, dann kriege ich das hin, oder ich rufe jemanden aus dem Kurs an und sage, hey, du hattest das doch so gut auf dem Schirm, hilf mir doch mal. Diese Kompetenz, gemeinsam Probleme anzugehen und nicht den Kopf in den Sand zu stecken und zu sagen, das ist nichts für mich – wenn das das Ergebnis eines kompetenzorientierten Lernprozesses ist, ist es ein Erfolg. Egal, ob es um betriebliches Lernen oder Lernen in der Grundbildung geht.

Ich danke Ihnen für das Gespräch!