

Schlüsselkompetenzen erkennen und fördern

Schlüsselkompetenzen sind erwerbbar, allgemeine Fähigkeiten, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen eine wichtige Rolle spielen. In Anwendungssituationen können Auszubildende sie gut ausbauen, z. B. in der beruflichen Praxis. Menschen mit stark ausgeprägten Schlüsselkompetenzen sind emotional intelligent. Sie kennen ihre Stärken und Schwächen und können Perspektiven übernehmen. Nicht alle Auszubildenden sind gleich. Am Beispiel von Eva zeigt diese Fortbildungseinheit ein strukturiertes Vorgehen auf, nach dem Praxisanleiter:innen den Ausbau der Schlüsselkompetenzen ihrer Auszubildenden anregen und unterstützen können.

Nachdem sowohl Praxisanleiter:in als auch Auszubildende den aktuellen Stand einiger wichtiger Schlüsselkompetenzen unabhängig voneinander eingeschätzt haben, reflektieren sie die Ergebnisse in einem Gespräch und entwickeln einen Handlungsplan zum weiteren Ausbau. Nach einer Umsetzungsphase wird die Zielerreichung evaluiert. Es ist sehr wichtig, dass Praxisanleiter:innen die Erfolge und Veränderungen ihrer Auszubildenden wahrnehmen und würdigen, indem sie das gewünschte Verhalten positiv verstärken. Denn Lob tut den Auszubildenden nicht nur gut, es motiviert sie obendrein.

Autorin: Barbara Schubert, Diplom-Pflege- und Gesundheitswissenschaftlerin, Lerncoach, Physiotherapeutin, selbstständige Autorin, Gutachterin, Dozentin und Trainerin, www.wollen-können-tun.de

„Bitte schicken Sie mir nur noch Auszubildende Jana zur Morgenpflege vorbei. Sie hört mir zu und lässt mich selbst entscheiden, auf welche Weise ich mich wasche. Bei ihr fühle ich mich sicher und ihr vertraue ich. Die Eva ist mir zu rabiät,

bei der muss immer alles ruckzuck gehen, und sie weiß ständig besser, was gut für mich ist. Es gefällt mir überhaupt nicht, wenn ich ständig bevormundet werde. Außerdem ist sie mir zu chaotisch und ständig vergisst sie etwas.“ Mit dieser Bitte wendet sich die 83-jährige Patientin Frau Falke an Praxisanleiterin Mechthild. Auch ihr ist schon wiederholt aufgefallen, dass Eva manchmal im Kontakt mit ihren Patienten ungeschickt ist. Jetzt muss etwas geschehen. Aber was? Und wie?

LERNZIELE

Wenn Sie diese Fortbildungseinheit gelesen haben, ...

- wissen Sie, was Schlüsselkompetenzen sind
- führen Sie strukturierte Reflexionsgespräche mit Ihren Auszubildenden und leiten daraus einen konkreten Handlungsbedarf ab
- kennen Sie ein Instrument zur Selbsteinschätzung von Schlüsselkompetenzen
- setzen Sie bewusst positive Verstärker ein, um die Fortschritte Ihrer Auszubildenden anzuerkennen

STICHWÖRTER

Schlüsselkompetenz, Soft Skills, emotionale Intelligenz, Lernziele, Reflexion, Evaluation

BERUFSPÄDAGOGIK

Jana und Eva sind 2 völlig verschiedene Auszubildende. Sie gehen sehr unterschiedlich auf die Patienten zu und jede verrichtet ihre Arbeit auf ihre persönliche Art und Weise. Offensichtlich sind es vorrangig grundsätzliche Verhaltensweisen im Umgang, die Frau Falke an Jana gut gefallen und an Eva weniger. Es handelt sich um sogenannte Schlüsselkompetenzen. Gerade in der beruflichen Praxis entwickeln die Auszubildenden Schlüsselkompetenzen und bauen sie weiter aus. Im direkten Kontakt zu Patienten und Bewohnern werden Empathievermögen und kommunikative Kompetenzen für Praxisanleiter*innen besonders gut sichtbar. Durch Reflexion und Evaluation im Anschluss an die Anleitungssituation können Praxisanleiter*innen den Prozess der Schlüsselkompetenzentwicklung unterstützen.



Was sind Schlüsselkompetenzen?

Schlüsselkompetenzen oder Soft Skills sind „weiche Fähigkeiten“, die der Duden als „Kompetenz im zwischenmenschlichen Bereich“ und die „Fähigkeit im Umgang mit anderen Menschen“ definiert. (1) Diese auf soziale Kompetenzen reduzierte Definition reicht heute nicht mehr aus, denn das Nachdenken über die eigenen emotionalen Fähigkeiten – die Reflexionskompetenz – hat eine wesentliche Bedeutung für die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Oft werden Soft Skills auch als Heart Skills bezeichnet. An dem Begriff wird deutlich, dass es keine rationale Intelligenz ist. (2) Die Auszubildenden lernen mit dem Kopf (kognitiv), mit der Hand (psychomotorisch) und mit dem Herzen (affektiv). Schlüsselkompetenzen entstehen vor allem durch affektives Lernen. Dabei entwickeln die Auszubildenden ein Wertesystem, das allem Praxishandeln zugrunde liegt.

Helen Orth bezeichnet Schlüsselkompetenzen als „erwerb- bare, allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Wissens-

elemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbe- reichen von Nutzen sind, sodass eine Handlungsfähigkeit entsteht, die es ermöglicht, sowohl individuellen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden“. (3) Ist es nicht genau das, was Menschen, die in Gesundheits- berufen arbeiten, benötigen?

Auszubildende mit stark ausgeprägten Soft Skills sind emotional intelligent. Sie können sich selbst gut wahr- nehmen und beobachten, sind motiviert, verfügen über Einfühlungsvermögen und haben gute kommunikative Fähigkeiten. (4) Sie setzen sich mit ihren Stärken und Schwächen auseinander. Dadurch kennen sie ihre persön- lichen Potenziale und definieren ihren Lernbedarf. Wenn Schlüsselkompetenzen ihr Denken prägen, blicken sie über den eigenen Tellerrand hinaus. Sie übernehmen die Pers- pektive anderer, denken ganzheitlich und vernetzt, reflek- tieren und entwickeln Handlungsstrategien. (2) Wenn es ihnen gelingt, die Einzelelemente ihrer Ausbildung auf die

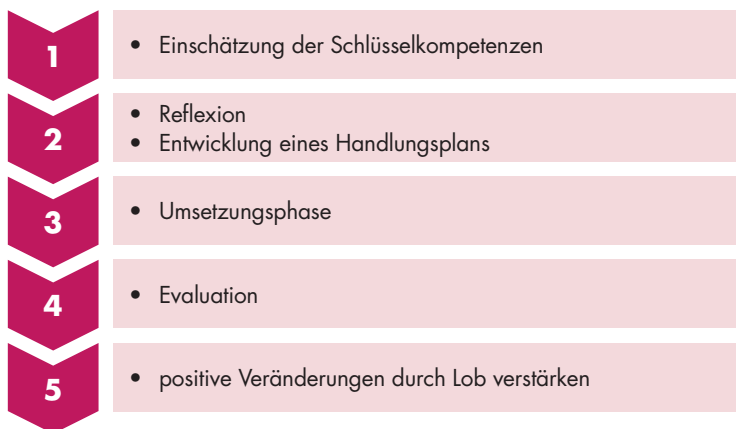


Abbildung 1: Schrittweises Vorgehen beim Ausbau der Schlüsselkompetenzen (eigene Darstellung)

Bedeutung hin zu prüfen und so zusammenzufügen, dass es ein sinnvolles Ganzes ergibt, entsteht eine Verknüpfung zwischen den einzelnen Ausbildungsanteilen. Das erleichtert das Lernen in der Praxis.

Zurück zum Fallbeispiel: Frau Falke vergleicht das Verhalten der beiden Auszubildenden anhand ihrer Erfahrungen bei der Morgenpflege. Sie sagt deutlich aus, dass Jana in der Entwicklung ihrer Schlüsselkompetenzen ihrer Kollegin Eva weit voraus ist. Und dass es ein großer Unterschied für sie als Patientin ist, ob Jana oder Eva ihr hilft.

Schlüsselkompetenzen sind trainierbar

Soft Skills sind keine Talente, sondern trainierbare Verhaltensmuster und Erfahrungen, die die Persönlichkeit prägen. In der Persönlichkeit kommen alle Charaktereigenschaften und Werte zusammen. Auszubildende können ihre Schlüsselkompetenzen am besten erlernen und ausbauen, indem sie sie anwenden – durch „Lear-

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Kommunikationsfähigkeit Kooperationsfähigkeit Denken in Zusammenhängen Flexibilität Selbstständigkeit Kreativität Problemlösefähigkeit Transferfähigkeit Lernbereitschaft Durchsetzungsvermögen Entscheidungsfähigkeit Zuverlässigkeit Verantwortungsgefühl | <ul style="list-style-type: none"> Lernfähigkeit Konzentrationsfähigkeit Ausdauer Genauigkeit analytisches Denken logisches Denken abstraktes Denken selbstständiges Lernen Leistungsbereitschaft Kritikfähigkeit Urteilsfähigkeit Fremdsprachenkenntnisse |
|---|--|

Übersicht 1: Schlüsselkompetenzen aus der berufspädagogischen Literatur nach Schaeper

ning by Doing“. Wo geht das besser als in der beruflichen Praxis? Niemand kann diesen Prozess besser unterstützen als ein(e) Praxisanleiter:in. Idealerweise gehen Praxisanleiter:innen dabei nach einer Struktur vor, die z. B. folgendermaßen aussieht: Nach einer Einschätzung der Schlüsselkompetenzen erfolgt ein Reflexionsgespräch. Dann entwickeln Praxisanleiter:innen und Auszubildende gemeinsam einen Handlungsplan zum weiteren Ausbau der Schlüsselkompetenzen. Nach einer Umsetzungsphase überprüfen sie, inwieweit der Auszubildende seine vereinbarten Ziele erreicht hat. Ein positives Ergebnis wird von dem/der Praxisanleiter:in verstärkt: mit der richtigen Dosis Lob.

Schlüsselkompetenzen einschätzen

Übersicht 1 enthält die laut Schaeper (5) 25 häufigsten in der berufspädagogischen Literatur aufgeführten Schlüsselkompetenzen. Das Spektrum ist groß, die Einschätzung nicht einfach. Zumal Auszubildende und Praxisanleiter:innen (und natürlich auch Lehrende) nicht immer zum selben Ergebnis kommen.

Eine erste Bestandsaufnahme kann zu Beginn des Praxis-einsatzes erfolgen oder bei Bedarf. Dabei schätzen Auszubildender und Praxisanleiter:in die derzeitige Ausprägung der Schlüsselkompetenzen des Auszubildenden mithilfe eines Einschätzungsbogens unabhängig voneinander ein. Anschließend vergleichen sie die Ergebnisse miteinander. Dann wird dieser aktuelle „IST-Zustand“ mit einem gemeinsam festgelegten, zukünftigen „SOLL-Zustand“, der dem Lernziel bzw. dem angestrebten Lernergebnis entspricht, abgeglichen. Dadurch wird der individuelle Lernbedarf sichtbar. Damit ist der Rahmen geklärt und die Arbeit an den Schlüsselkompetenzen kann beginnen. Ein mögliches Instrument zur Einschätzung der Schlüsselkompetenzen Auszubildender befindet sich auf der folgenden Seite.

Praxistipp: So „soft“ die Schlüsselkompetenzen sind, so schwer fällt es den Auszubildenden, sie einzuschätzen und zu beschreiben, in welchen Bereichen sie gut und in welchen sie weniger gut ausgebildet sind. Durch geschicktes Fragen nach konkreten Erfahrungen mit der Lösung von alltäglichen und nicht alltäglichen Problemen und der Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihren entwickelten Lösungen im Nachhinein können Praxisanleiter:innen den Auszubildenden gut auf die Sprünge helfen. Diesem Gespräch kann sich der erwähnte Einschätzungsbogen anschließen. Die Ergebnisse der Selbst- und Fremdeinschätzung stimmen nur selten in den meisten Punkten überein, eine (notwendige) Auseinandersetzung zwischen Praxisanleiter:in und Auszubildendem zur Klärung des Lernbedarfs ist oft mühsam. Denn auch Lernbereitschaft

und Kritikfähigkeit sind Schlüsselkompetenzen, die ausgebaut werden wollen. Am besten gelingen solche Reflexionsgespräche, wenn sie eine feste Struktur haben, die den Auszubildenden Partizipation erlaubt. In Anlehnung an Bohrer und Oetting-Roß (6) können Praxisanleiter:innen dabei in 4 Schritten vorgehen:

1. Darstellung der Sicht des Auszubildenden
2. Darstellung der Sicht der Praxisanleitung
3. Besprechung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden
4. Besprechung des weiteren Vorgehens

Einen Handlungsplan entwickeln, durchführen und evaluieren

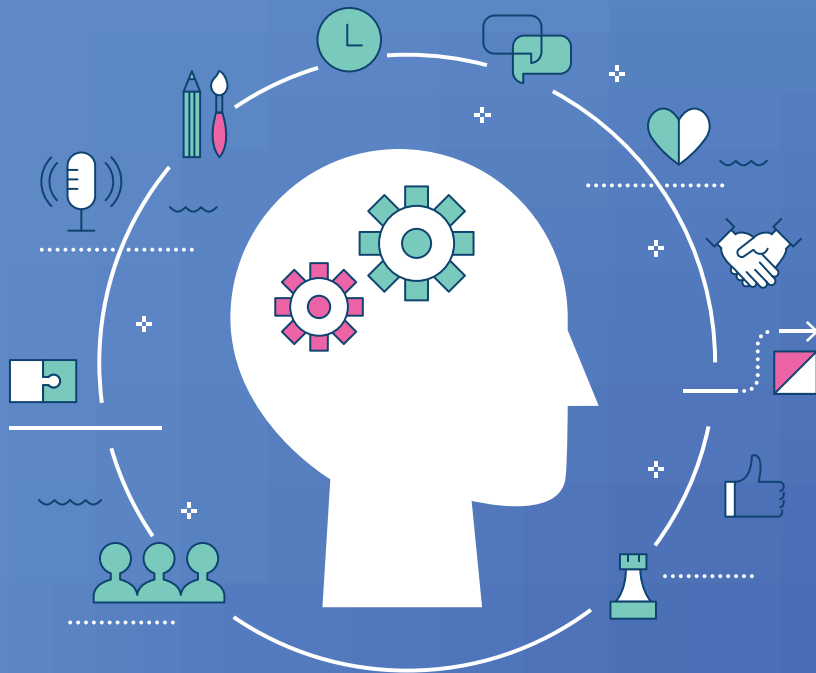
Nachdem klar ist, wo der Auszubildende steht, wohin er sich entwickeln möchte und welche Kompetenzen ihm noch fehlen, kann der eigentliche Lernprozess starten. Wenn Lernziel(e) und Lernergebnis(se) zwischen Praxisanleiter:in und Auszubildendem klar kommuniziert und bestenfalls schriftlich festgehalten werden und Schlüsselkompetenzen mit der Fähigkeit zur Reflexion verbunden sind, wird es nun einfach. Denn wenn die vereinbarten

Selbsteinschätzung meiner Schlüsselkompetenzen

Die Tabelle enthält einige Aussagen zu Schlüsselkompetenzen, die bei Lernaktivitäten im Rahmen Ihrer Ausbildung, aber auch im Berufsleben eine Rolle spielen. Gehen Sie bitte Aussage für Aussage durch und kreuzen Sie an, inwieweit sie auf Sie zutrifft. So, wie Sie sich derzeit einschätzen. Der ausgefüllte Bogen gibt Ihnen eine Übersicht über den momentanen Stand Ihrer Schlüsselkompetenzentwicklung.

Aussage	trifft völlig zu			trifft gar nicht zu		
Ich kann mich präzise und unmissverständlich ausdrücken.						
Es fällt mir leicht, vor anderen zu sprechen.						
Ich habe ein sicheres Auftreten.						
Ich verhalte mich stets korrekt, höflich und freundlich.						
Ich kann gut mit anderen zusammenarbeiten.						
Ich versuche, die Sichtweisen anderer zu verstehen.						
Ich kann mit schwierigen Situationen gut umgehen.						
Ich setze mir klare Ziele und verfolge sie konsequent.						
Ich plane meine Zeit und halte mich daran.						
Ich behalte stets den Überblick über meinen Lernfortschritt.						
Auf andere Menschen mache ich einen selbstbewussten Eindruck.						
Auch wenn ich einmal keine Lust zum Lernen habe, bleibe ich am Ball.						
Ich habe viele Ideen, wie ich ans Ziel komme. Wenn's mal nicht klappt, versuche ich einen anderen Weg.						
Für mich ist eigenständiges Arbeiten selbstverständlich.						
Auf mich kann man sich verlassen.						
Ich kann mich gut konzentrieren und lasse mich nicht schnell ablenken.						
Neue Dinge interessieren mich sehr.						
Ich weiß, was ich weiß, und kenne meinen Lernbedarf.						
Ich arbeite sehr genau und sorgfältig.						
Wenn ich Probleme habe, suche ich aktiv nach Lösungen.						
Ich gebe anderen sachliche Kritik.						
Ich kann Kritik von anderen annehmen.						
Es fällt mir leicht, Zusammenhänge selbst zu erschließen und Informationen auf andere Bereiche zu übertragen.						

Muster 1: Aussagen zur Einschätzung von Schlüsselkompetenzen



SOFT SKILLS

Ziele die SMART-Kriterien erfüllen, sind sie nicht nur unmissverständlich, messbar, erreichbar und in einen zeitlichen Kontext gesetzt, sondern auch die Überprüfung des Lernerfolgs ist denkbar einfach, da das Lernziel selbst die Prüfmethode bereits enthält.

Praxisanleiterin Mechthild entscheidet sich, ein Gespräch mit Eva zu führen. Einleitend erkundigt sie sich, wie Eva auf der Station mit den Patienten zurechtkommt. Die Antwort lautet: „Gut, ich habe mich schnell eingelebt und es gibt keine Probleme.“ Dann wird Mechthild konkreter, indem sie fragt: „Wie gelingt es dir, dich auf andere Menschen einzustellen? Die Patienten sind ja schon sehr unterschiedlich.“ Auch diese Frage beantwortet Eva mit einem klaren und überzeugten: „Es klappt gut.“ Nun ist der Zeitpunkt gekommen, wo Mechthild offen anspricht, dass sie dies anders beobachtet. Eva fällt aus allen Wolken und rechtfertigt sich im Gespräch an vielen Stellen für ihr Verhalten. Sie hat für alle Beispiele eine Begründung: Die Patienten sind nicht kooperativ oder die angesprochene Situation ließ ihr keine Möglichkeit, anders zu handeln. Mechthild hört eins klar heraus: dass es nicht an Eva liegt. Sie stellt heraus, dass Eva an sich arbeiten muss, um beispielsweise ihre Empathiefähigkeit weiter auszubauen. Um Eva Zeit zu geben, das Besprochene in Ruhe zu verarbeiten, beendet Mechthild das Gespräch und vereinbart ein weiteres 3 Tage später. Bis dahin soll Eva sich in Ruhe mit

ihren Schlüsselkompetenzen auseinandersetzen. Als Hilfsmittel erhält sie das Instrument zur Selbsteinschätzung. Das Ergebnis dient als Grundlage für das Folgegespräch.

Nach 3 Tagen treffen sie sich wieder. Eva gibt zu, dass sie zuerst gekränkt war. Dann hat sie jedoch den Bogen ausgefüllt und dabei die Rückmeldungen von Mechthild berücksichtigt. Beide gehen den Bogen gemeinsam durch. An vielen Stellen stimmen ihre Einschätzungen überein. Dann entscheidet Eva sich für ein Item aus dem Bogen, an dem sie zuerst arbeiten möchte, da sie darin ihren größten Schwachpunkt sieht. Nun hat sie ein Ziel: Sie möchte in Zukunft die Sichtweise anderer besser verstehen. Dazu nimmt sie sich vor, den Patienten mehr Fragen zu stellen und bessere Absprachen zu treffen. Darüber hinaus nimmt sie sich vor, ihnen zukünftig weniger Vorgaben zu machen.

Ziele sind der Dreh- und Angelpunkt planvollen Handelns, beim Lernen und beim Arbeiten. Sie geben den roten Faden vor. Und von ihnen hängt es ab, welche Maßnahmen und Hilfsmittel sinnvoll sind und anhand welcher Kriterien die Zielerreichung geprüft wird. Auch wenn das Formulieren von Lernzielen vielen Auszubildenden und Praxisanleiter:innen schwerfällt (und gerne vermieden wird): Der große Nutzen überzeugt am Ende davon, dass der Aufwand sich lohnt.

Schlüsselkompetenzen haben eine starke Wirkung auf die Persönlichkeit. Sie prägen das Wertesystem und die innere Haltung von Menschen. Der Ausbau von Schlüsselkompetenzen findet nur langsam statt und ist besonders schwer beobachtbar.

Mechthild hat bei Eva einen metakognitiven Prozess in Gang gebracht. Die Reflexion und die Entwicklung eines Plans führen dazu, dass sie ihren Lernerfolg mit dem Aspekt der Selbststeuerung verbindet, was laut Weber (7) bei nur wenigen Auszubildenden geschieht. Auch der neuseeländische Pädagoge John Hattie konstatiert, dass Lernen insbesondere dann erfolgreich stattfindet, wenn Lehren und Lernen sichtbar werden. In seiner Rangliste der Einflussfaktoren auf den Lernerfolg steht die Selbsteinschätzung des eigenen Lernerfolgs durch die Lernenden auf Platz 1. Aber auch die Klarheit der Lehrperson (und natürlich auch von dem/der Praxisanleiter:in), Feedback und eine positive Lehrer-Schüler-Beziehung haben einen sehr großen Einfluss auf den Lernerfolg. (8) Das Selbsteinschätzungsinstrument zu den Schlüsselkompetenzen visualisiert Evas Veränderungen, wenn sie es zu einem späteren Zeitpunkt erneut anwendet. Die Fähigkeit zur Veränderung der Selbststeuerungskompetenz ist sicherlich die größte Schlüsselkompetenz, die als Metakompetenz über allen anderen angesiedelt ist. Praxisanleiter:innen, die der Selbststeuerung ihrer Auszubildenden Raum geben, agieren in der Rolle eines Lerncoaches und werden von den Auszubildenden als ganz besonders hilfreich wahrgenommen (siehe dazu auch: Der Praxisanleiter als Lerncoach, *Praxisanleiter Akademie* 1/2021). Denn sie lassen die Auszubildenden entscheiden, ob sie sich mit den Anregungen der Praxisanleiter:innen auseinandersetzen oder nicht. Die Entscheidung treffen die Auszubildenden im Rahmen ihrer Eigenverantwortlichkeit. (9)

Positive Veränderungen verstärken

Wenn Auszubildende sich anstrengen, ist das Grund für ein Lob. Wenn sie ihre Ziele erreichen, erst recht. Praxisanleiter:innen, die ihre Auszubildenden loben, zeigen ihnen, dass sie durchlaufende Veränderungen wahrnehmen, und erkennen das ehrlich an. Das Bedürfnis nach Anerkennung ist ein Wachstumsbedürfnis, das alle Menschen in sich tragen. Defizitbedürfnisse wie Hunger, Schutz und sozialer Austausch können befriedigt werden, Wachstumsbedürfnisse dagegen nicht. Lob kann man nicht genug erhalten, es tut immer wieder gut, aber es macht nicht satt. Dafür motiviert es die Auszubildenden enorm, so weiterzumachen.

Auch Eva hat sich im Laufe des Praxiseinsatzes im positiven Sinne entwickelt. Sie hat gelernt abzuwarten – und pflegeri-

sche Handlungen übernimmt sie nicht vollständig, sondern bezieht die Patienten stärker ein. Das fällt auch Frau Falke auf, das Verhältnis entspannt sich und plötzlich ist alles viel leichter.

Zum Abschluss des Praxiseinsatzes setzen Eva und Mechthild sich erneut zusammen. Eva berichtet noch einmal davon, dass es ihr anfangs sehr schwergefallen ist, die Rückmeldungen aus dem ersten Gespräch als Einstieg zur Reflexion zu nutzen und an sich zu arbeiten. Aber sie ist im Nachhinein froh, dass es dieses Gespräch gab. Denn sie hat immer wieder bemerkt, dass sie im Miteinander mit anderen Menschen nun deutlich besser zurechtkommt – und nicht nur in Bezug auf die Patienten. Wenn sie ehrlich ist, ist sie Mechthild sehr dankbar dafür, dass sie diesen Entwicklungsprozess angestoßen hat. Eva hat nicht nur ihr gestecktes Ziel erreicht, sondern auch ihre Kritikfähigkeit positiv verändert.

Gut so, Eva.



Buchtipp

In ihrem Buch „Lernen lehren“ stellt die Autorin viele Tipps, Praxiserfahrungen und Arbeitsmaterialien bereit, mit denen Praxisanleiter:innen die Lernprozesse ihrer Auszubildenden unterstützen können.

Literatur

- 1 Duden: Das Fremdwörterbuch. Mannheim, Dudenverlag 2015
- 2 Trautwein, R.: Mit Soft Skills zum Erfolg, Bookboon eBook company 2013
- 3 Orth, H.: Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied, Luchterhand 1999
- 4 Peters-Kühlinger G., John E.: Soft Skills. 3., durchges. Aufl. Planegg/München, Haufe 2012
- 5 Schaeper, H.: Hochschulbildung und Schlüsselkompetenzen. Der Beitrag der Hochschulforschung zur Evaluation der Qualifizierungsfunktionen und -leistungen von Hochschulen. In: Teichler U., Tippelt R. (Hrsg.): Hochschullandschaft im Wandel. Weinheim, Beltz 2005, S. 209–20
- 6 Bohrer, A., Oetting-Roß, C.: Reflexion – innehalten und neu ausrichten. Forum Ausbildung 2007, 1:32–3
- 7 Weber, C.: Metakognition in der Pflegeausbildung: Konzeptionelle Überlegungen zur Förderung der Selbststeuerungsfähigkeit von Lernenden; Masterarbeit, Technische Universität Kaiserslautern, o. J.
- 8 Hattie, J.: Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen: überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning for Teachers“. Baltmannsweiler, Schneider Hohengehren 2014
- 9 Arnold, R.: Ermöglichen: Texte zur Kompetenzreife. Baltmannsweiler, Schneider 2012

Bildquellen

© juliabatsheva - AdobeStock.com