

LENA

LEBENDIG

NACHHALTIG



2015

Das WIFI-Magazin für lebendiges und nachhaltiges Lernen

Richtig lernen.

Menschliche Stärken sind dazu da, mehr daraus zu machen. Mit innovativen Lernmethoden gelingt's!

Kompetenz.

Die Antwort auf alle Fragen in der Zukunft: Können – weil Wissen allein heute nicht mehr reicht!

Für alle.

Gut zu wissen: Kompetenz kann man lernen. Wir zeigen, wie's geht!



WIFI-LERNMODELL LENA
VOM WISSEN ZUR KOMPETENZ



Editorial

Prof. Dr. Michael Landertshammer

Karl H. Pisek, MBA

SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER!

In der vorliegenden, bereits zweiten Ausgabe unseres LENA-Magazins dreht sich alles um Kompetenz – den aktuell wichtigsten bildungspolitischen Schlüsselbegriff. So erfahren Sie gleich in der Coverstory, wie es um die Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung steht. Wissenschaftliche Experten wie der Neurobiologe Gerald Hüther, der Kompetenzforscher John Erpenbeck und der Pädagoge Rolf Arnold kommen zu Wort und führen unter anderem aus, warum Wissen allein heute nicht mehr reicht.

Im „SOFAtalk“ gingen Bildungsfachleute der Frage nach, ob Kompetenzorientierung der Schlüssel zum Erfolg sei oder ob man auch ohne könne. Die „Fotostory“ illustriert sehr anschaulich, wie LENA-Methoden im „Train-the-Trainer-Lehrgang“ für Mathematiker/innen angewandt wurden. In der Rubrik „Am Schauplatz“ werfen wir einen Blick in die Landes-WIFIs. Wir lernen unkonventionelle Methoden kennen, die etwa im Spanisch-Deutsch-Kurs oder bei der Berufsreifeprüfung Mathematik erfolgreich angewandt werden. Und dank der „Connected Classrooms“ lassen sich Social Media in das Training integrieren – eine neue Chance für innovative Trainer/innen.

Ein neues didaktisches Konzept mit einer LENA-gerechten Kursgestaltung bringt frischen Wind in das WIFI-Unternehmer-

training. Von der Gründung bis zum laufenden Betrieb spielen die Teilnehmer/innen anhand einer selbst gegründeten Übungsfirma Geschäftsfälle durch und wenden so ihr Fachwissen vernetzt an.

Wie Sie anhand der vielen im Magazin beschriebenen Best-Practice-Beispiele sehen werden: Das kompetenzorientierte Lernen am WIFI ist voll auf Schiene. Mit einer zeitgemäßen Prüfungsdidaktik sollen die LENA-Kriterien nun auch auf Prüfungsverfahren ausgeweitet werden. Welche wichtigen Schritte in diese Richtung bereits unternommen wurden, erfahren Sie im Artikel „Aufbruch zum neuen Prüfen“.

In keinem Fall dürfen Sie das Interview mit Genetikprofessor und Spitzenforscher Markus Hengstschläger versäumen. Er erinnert uns, dass fachliche Kompetenz allein für notwendige innovative Leistungen nicht ausreicht. Mut, Kreativität und eine ordentliche Fehlerkultur sind dabei wichtige Faktoren, die ebenso gefördert gehören.

Uns bleibt nur noch, Ihnen durch die Lektüre eine unterhaltsame Reise in die spannende LENA-Welt zu wünschen!

Karl H. Pisek, MBA
Kurator WIFI Österreich

Prof. Dr. Michael Landertshammer
Institutsleiter WIFI Österreich

Was bedeutet „Kompetenz“ für Sie persönlich?

Die Institutsleiter/innen im Gespräch.



MAG. ANDREAS GÖRGEI
Institutsleiter WIFI Kärnten

Kompetenzen sind jene Fähigkeiten, die uns erlauben, Wissen in Können umzusetzen. Durch den Einsatz unserer Kompetenzen entsteht eine Wirkung, die auch von anderen Personen wahrgenommen oder erlebt wird. Erst dadurch sind wir in der Lage, gewünschte Veränderungen zu initiieren und zu steuern.



MAG. BARBARA SCHIEDER
Institutsleiterin WIFI Wien

Wir brauchen heute Menschen, die komplexe Herausforderungen lösungsorientiert und kreativ bewältigen. Kompetenz verbindet Wissen mit Können und macht es in der Praxis anwendbar. Kompetenzentwicklung als Ziel der Weiterbildung ist daher elementar, um Beschäftigung und Wirtschaftswachstum zu forcieren.



MAG. ANDREAS HARTL
Institutsleiter WIFI Niederösterreich

Gerade in der Wirtschaft zählt jenes Wissen, dessen Anwendung in der Praxis zum Erfolg führt. Die im WIFI gelebte Praxisorientierung stellt sicher, dass die Teilnehmer/innen das im Kurs erlernte Wissen in der betrieblichen Praxis nutzen können und damit kompetent agieren.



ING. MAG. PETER HOCHEGGER
Institutsleiter WIFI Steiermark

Kompetenz ist die Basis für Qualität im privaten wie im beruflichen Leben. Als wesentliche Grundlage sehe ich die persönliche Kompetenz, auf der man einen sozialen wie fachlichen Kompetenzaufbau begründen kann – ich darf diese Kausalitätskette als magisches Erfolgsdreieck bezeichnen.



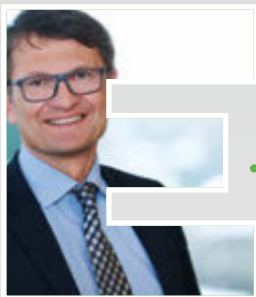
MAG. WOLFGANG SPARER
Institutsleiter WIFI Tirol

Wenn Büffeln keinen Spaß macht, Prüfen keine Gnade kennt und Auswendiglernen kein Verständnis erzeugt, kann nichts Neues entstehen. Das WIFI-Lernmodell LENA ist der Beweis, dass der Zugewinn an neuen Kompetenzen für uns als Menschen lustvoll und spannend ist.



ING. JOCHEN BOGNAR
Institutsleiter WIFI Burgenland

Kompetenz ist die Fähigkeit bzw. Handfertigkeit, berufliche und private Herausforderungen zu bewältigen. Kompetenz kann durch Erfahrungen, aber auch im großen Maß durch Aus- und Weiterbildung erworben werden. Ausreichende Kompetenz ist in allen Lebenslagen ein Garant für Erfolg.



DR. THOMAS WACHTER
Institutsleiter WIFI Vorarlberg

Kompetenz ist die Fähigkeit, „richtige“ Handlungen zu setzen. Das Kompetenzspektrum reicht von fachlichen bis hin zu methodischen, sozialen und persönlichen Schlüsselqualifikationen. Im Kampf um Wettbewerbsvorteile sind kompetente Mitarbeiter/innen entscheidende Erfolgsfaktoren unserer Unternehmen.



DR. RENATE WOERLE-VELEZ PARDO
Institutsleiterin WIFI Salzburg

Kompetenz heißt, Gelerntes anwenden zu können und somit in der Lage zu sein, Lösungen zu finden. Gelerntes Wissen alleine zählt nicht. Wichtig ist, Inhalte so anzubieten, dass Lernende Problemlösungskompetenz erlangen, vernetztes Denken üben und das Wissen bestmöglich in die Praxis umsetzen können.



MAG. HARALD WOLFSLEHNER
Institutsleiter WIFI Oberösterreich

Fachliche Kompetenz ist in der beruflichen Praxis Grundvoraussetzung und sollte regelmäßig aufgefrischt und ergänzt werden. Aber erst die Fähigkeit, das theoretische Wissen situationsbezogen unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren optimal anzuwenden, ist für den Erfolg entscheidend.

INHALT



12



16



28



34



39



41

- 3 Editorial
Karl H. Pisek, MBA, Kurator WIFI Österreich
Prof. Dr. Michael Landertshammer, Institutsleiter WIFI Österreich
- 4 Die WIFI-Institutsleiter/innen im Gespräch
- 6 Kurz & gut / Impressum

7 IM FOKUS *Kompetenz*

Neue Wege in der Erwachsenenbildung,
weil Wissen allein heute nicht mehr reicht.

- 8 Kompetenz – vom Wissen zum Können
- 12 SOFAtalk: Kompetenzorientierung – der Schlüssel zum Können, oder können wir auch ohne?
- 16 WIFI-Trainer Wolfgang Burger im Porträt: „Ich tanze nicht den Magnetismus“
- 19 Interview mit Prof. Dr. Markus Hengstschläger

21 IN DER PRAXIS *Kompetenzorientierung am WIFI*

Das WIFI-Lernmodell LENA im Einsatz für Kompetenzentwicklung.

- 22 S.P.A.S.S.-Methoden: Thesen-Rallye, Memory Advanced, Plakate-Walk, Interview-Präsentations-Methode, Strukturlegen
- 27 Das LENA-Rätsel mit Gewinnspiel
- 28 Die LENA-Fotostory: Mit der Kamera beim Train-the-Trainer-Lehrgang am WIFI Salzburg
- 30 Kompetenz, das Maß der Dinge: Kompetenzevaluierung mit der WIFI-Potenzialanalyse und den Kompetenzprofilen
- 32 Frischer Wind für Unternehmerkompetenz: Das neue Unternehmertraining
- 33 Aufbruch zum neuen Prüfen
- 34 Kompetent von der Schale bis zum Kern: Vorbereitung auf die Berufsmatura bei der Umdasch Group

36 AM SCHAUPLATZ *Best-Practice-Beispiele hautnah*

Von Vorarlberg bis Wien und über die Landesgrenzen hinaus:
Kompetenzorientiertes Lernen wird gelebt.

- 38 WIFI Vorarlberg: Sprechen hoch 2
- 39 WIFI Tirol: Quelle für neue Wege
- 40 WIFI Kärnten: Achtung, Virus!
- 41 WIFI Salzburg: Nichts ist spannender als Wirtschaft!
- 42 WIFI OÖ: Weltweites Wissen im Stationenbetrieb
- 43 WIFI NÖ: Kompetent hinter dem Volant
- 44 WIFI Wien: Connected Classrooms
- 45 Ungarn: Grenzenlos innovativ lehren!
- 46 Seitenweise: Buchtipps

KURZ & GUT



„ART OF HOSTING“ AUSGEZEICHNETE DIDAKTIK

Das WIFI Tirol gewinnt Bildungsinnovationspreis 2015 für „Art of Hosting“. Das Konzept wurde auf Basis des WIFI-Lernmodells LENA für den „Unternehmertag 2014“ weiterentwickelt.

„Art of Hosting“ ist die Kunst, gute Gespräche zu führen, den einzelnen Menschen in die Lösung komplexer Herausforderungen einzubinden und Verantwortung zu übernehmen. Das WIFI Tirol hat den „Unternehmertag 2014“ der Wirtschaftskammer Tirol mit der Philosophie und den Methoden des „Art of Hosting“ gestaltet – und darf sich nun über die im April durch Bildungs- und Kulturlandesrätin Beate Palfrader überreichte Auszeichnung freuen.

LR Palfrader mit Mag. Sparrer (Institutsleiter WIFI Tirol) und KR Feldner (Vizepräsident WK Tirol) bei der Preisübergabe.



WIFI: NUMMER 1

SEMINARANBIETER-RANKING 2015

Das „Industriemagazin“ befragte rund 2.000 österreichische Führungskräfte zum Image der Weiterbildungsanbieter. Das Ergebnis: WIFI siegt in der Königsklasse.

Mit der Bestnote 2,2 konnte das WIFI Österreich in der Kategorie „Gesamtanbieter“ den ersten Platz verteidigen. Und: 60 Prozent der Befragten haben selbst Erfahrungen mit den WIFIs gesammelt – so viele wie bei keinem anderen Anbieter!

KREATIVES FÜHREN MIT LENA „CO-CREATIVE LEADERSHIP“

LENA-Impulsinsel bei Workshop von WKÖ, WIFI, Circle Salon des Wandels und Investors in People Austria/ViAcona in Wien.

Über 40 begeisterte Führungskräfte von Unternehmen und Non-Profit-Organisationen erlebten Mitte März 2015 im Rahmen des Impulsworkshops „Co-Creative Leadership“ das WIFI-Lernmodell LENA und erhielten so praktische Inspirationen für kreatives Führen.



STATE OF THE ART

WIFI-AUSBILDUNG IN DER CNC-TECHNIK

Neue Investitionen in den CNC-Werkstätten und -Labors der WIFIs ermöglichen österreichweit eine Ausbildung am letzten Stand der Technik – aus der Praxis, für die Praxis.

Jüngste Investitionen stellen sicher, dass die CNC-gesteuerten Werkzeugmaschinen und Simulationsplätze in den WIFIs den österreichischen Industriestandards entsprechen. Hier wird lebendig und nachhaltig am modernen Equipment gelernt, und das Gelernte kann 1:1 in die Praxis umgesetzt werden. Ein neues Video gibt Einblicke!

Hier geht's
zum
Video:



Impressum:

Medieninhaber, Eigentümer & Verleger:
WIFI Österreich, 1045 Wien,
Wiedner Hauptstraße 63

Konzeption und Chefredaktion:
Mag. Manuela Wagner-Ottawa

Redaktion:

Dipl.-Päd. Susanne Czachs, MA; Mag. Alice Fleischer; Mag. Britta Kleinfischer; Mag. (FH) Martina Purtscheller, MA;
Mag. Susanne Riegler; MMag. Annemarie Schaur; Mag. Adelheid Schönhöffer; Mag. Reinhard Wolfsegger; Mag. Barbara Zraunig, MAS
Grafik: Klemens Fischer

Fotoredaktion: Mag. Manuela Wagner-Ottawa/Klemens Fischer

Lektorat: Johannes Payer

Druck: Wograndl Druck GmbH, 05/2015

Im Sinne der Lesefreundlichkeit und der Authentizität wurde in den O-Tönen in Interviews und SOFAtalk nicht durchgängig gegendert. Die Inhalte wurden mit aller Sorgfalt erstellt, trotzdem ist eine Haftung des WIFI Österreich ausgeschlossen.



Stichwort: „Kompetenz“ Wir können, wenn wir wollen!

Weil Wissen allein heute nicht mehr reicht: Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung eröffnet uns allen die Chance, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

8 COVERSTORY *Kompetenz – vom Wissen zum Können*

Was ist eigentlich Kompetenz genau – und kann man das lernen? Einblicke und Ausblicke ins Könnenwollen und Könnenkönnen.

16 PORTRÄT *„Ich tanze nicht den Magnetismus“*

WIFI-Trainer Wolfgang Burger hat verstanden: Mit dem WIFI-Lernmodell LENA lässt sich Technik lebendig und nachhaltig lehren.

12 SOFATALK *Die Diskussion*

Expertinnen und Experten aus Bildung und Personalmanagement diskutieren: Ist Kompetenzorientierung der Schlüssel zum Können?

19 INTERVIEW *Genforscher Prof. Dr. Markus Hengstschläger im Gespräch*

Seine Forderung: „Wir müssen Menschen Mut und Kreativität beibringen!“



KOMPETENZ

Vom Wissen zum Können

„Kompetenz“ ist in aller Munde, denn: Unternehmen brauchen Menschen mit Intrapreneurship. Gefragt ist mitdenken, Dinge selbstständig vorantreiben und fachlich auf dem neuesten Stand sein. Wer das kann, hat beste Zukunftsaussichten!

Stellen wir uns folgendes Szenario vor: Sabine und Peter waren schon in der Kindheit von Technik fasziniert. So haben sie Radios oder Computer zerlegt und wieder zusammengebaut. Obwohl Sabines Eltern wenig begeistert waren und ihre Tochter lieber in einem für Frauen typischen Bildungsweg gesehen hätten, entschied sich die junge Dame dafür, eine HTL zu besuchen, in der sie den Zweig Elektrotechnik wählte. Sie ging mit Peter in dieselbe Klasse. Nach Abschluss der Schule absolvierten beide erfolgreich ein technisches Studium an der TU. Sie starteten ihre berufliche

Karriere in einem renommierten österreichischen Unternehmen der Automotive-Industrie, wo unter anderem die Entwicklung elektronischer Steuerungen zu ihrem Aufgabengebiet gehörte. Sabine konnte sich schnell im Unternehmen profilieren. Peter jedoch hatte Probleme, sich ins Team zu integrieren, sowie mit seiner Arbeitsorganisation. Er verließ die Firma nach Ende der Probezeit. Stellt sich die Frage: Warum war Peter im Berufsleben weniger erfolgreich als Sabine, obwohl beide die gleiche Ausbildung absolviert hatten? War er nicht in allen Bereichen kompetent genug?



PROF. DR. GERALD HÜTHER
NEUROBIOLOGE

„Wissen kann man sich durch Auswendiglernen aneignen, Kompetenzen nicht. Die erwirbt man nur durch eigenes Tun und durch eigene Erfahrungen und auch nicht, indem man trainiert und sich anstrengt, sondern weil es Freude macht, sich mithilfe eigener Kompetenzen in der Welt zurechtzufinden. Und diese Freude ist es, die im Hirn zur Ausschüttung von Botenstoffen führt, die wie Dünger auf die Verankerung der für den Kompetenzerwerb zuständigen Netzwerke wirkt. Deshalb lassen sich einmal erworbene Kompetenzen ein Leben lang abrufen. Auswendig gelerntes Wissen aber wird wieder vergessen, meist sogar schneller, als es den meisten Leuten lieb ist.“

Fotos © Peter Provaznik; Franziska Hüther; Ernst Eggenburg

„Man kann viel wissen und nichts können“, formuliert Univ.-Prof. Dr. Rolf Arnold von der TU Kaiserslautern und wissenschaftlicher Begleiter bei der Entwicklung des WIFI-Lernmodells LENA (→ Kommentar, Seite 11). In seinem gemeinsam mit Kompetenzforscher John Erpenbeck verfassten Buch „Wissen ist keine Kompetenz“ beschreibt er, wie

artigen Situationen selbstorganisiert und kreativ zu handeln (→ Kasten rechts). Die österreichischen Bildungsstandards beziehen sich auf den Kompetenzbegriff des Psychologen Franz E. Weinert: Ihm zufolge sind „Kompetenzen die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie



PROF. DR. JOHN ERPENBECK
KOMPETENZFORSCHER

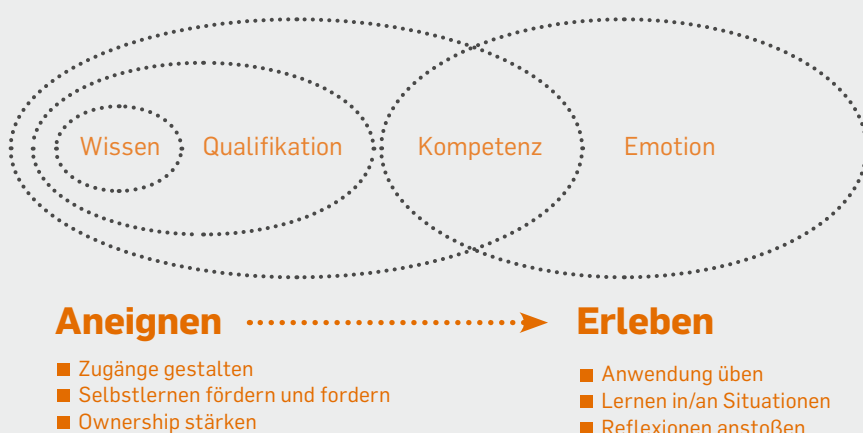
Wie definieren Sie Kompetenz?

John Erpenbeck: Kompetenzen sind Fähigkeiten, selbstorganisiert – in offenen Problemsituationen, unter ungenauen oder noch gar nicht vorhandenen, selbst zu entwickelnden Zielvorgaben – kreativ zu handeln.

Wie wichtig sind diese Fähigkeiten heute?

Erpenbeck: Es ist eine Aufgabe von höchster praktischer und schnell zunehmender Bedeutung. Denn solche offenen Problemsituationen treten umso häufiger auf, je komplexer die Arbeits-, Produktions- und Distributionsprozesse, aber auch die kulturellen und politischen Prozesse werden, mit denen wir es tagtäglich zu tun haben.

VON DER WISSENSVERMITTLUNG ZUR KOMPETENZENTWICKLUNG



Quelle: Arnold und Erpenbeck: Wissen ist keine Kompetenz, 2014; Seite 22

moderne Kompetenzentwicklung gestaltet sein könnte. Demnach fehlten dem Wissen und zumeist der Qualifikation das Erleben in der erfolgreichen Anwendung. Kompetenz braucht also Emotion – oder wie es der deutsche Hirnforscher Prof. Dr. Gerald Hüther in seinem bekannten Satz auf den Punkt bringt: „Ohne Gefühl geht gar nichts!“

KOMPETENZ – EIN BEGRIFF, VIELE DEFINITIONEN

Aber was ist Kompetenz eigentlich? Eine allgemein anerkannte Definition gibt es bis heute keine. Aber: Alle ernst zu nehmenden Kompetenzforscher/innen gehen davon aus, dass es sich bei Kompetenzen um – geistige und/oder physische – Handlungsfähigkeiten handelt.

Im Europäischen und auch im Nationalen Qualifikationsrahmen (EQR, NQR) wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben. Laut John Erpenbeck sind Kompetenzen Fähigkeiten, in offenen, neu-

die damit verbundenen motivationalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösung in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“.

„Kompetenz“ ist zu einem bildungspolitischen Schlüsselwort geworden. In der Aus- und Weiterbildung erleben wir einen Paradigmenwechsel vom Input- zum Outcome-System, das heißt: Im Mittelpunkt stehen nicht mehr die Inhalte, sondern die Fertigkeiten und Kompetenzen, über die Lernende letztlich verfügen (Lernergebnisse).

Kenntnisse ... bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Im NQR werden Kenntnisse als Theorie und/oder Faktenwissen beschrieben.*

LITERATUR ZUM THEMA

Arnold R./Erpenbeck J. (2014): Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreife. Schneider Verlag Hohengehren (→ siehe auch Buchtipps auf Seite 46)

Heyse, V./Erpenbeck, J./Ortmann, S. (Hg.) (2010): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen: Praxiserprobte Konzepte und Instrumente. Waxmann

Gnahn, D. (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente: Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann

Weinert, F. E. (Hg.) (2001): Leistungsmessungen in Schulen. Beltz Pädagogik

* Nach dem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR).



„Kompetenzorientierung – der Schlüssel zum Können, oder können wir auch ohne?“ – dieser spannenden Frage wurde im Kaminclub des WIFI Tirol auf den Grund gegangen.



MAG. BERNADETTE WUELZ

Die Diplompsychologin, die als Lehrbeauftragte der Universität Innsbruck und des Management Center Innsbruck (MCI), WIFI-Trainerin, Geschäftsführerin der Karriereakademie, Mentalcoach, Unternehmensberaterin tätig ist, liebt an ihrer vielseitigen Arbeit v.a. die Nähe zum Menschen.

MAG. DR. MARCEL ILLETSCHKO

Der Moderator des SOFA-talks, der schon in der ersten Ausgabe des LENA-Magazins durch eine interessante Diskussion führte, ist als Forschungsmitarbeiter am Literaturarchiv der Österreichischen Nationalbibliothek und als Deutsch-Trainer am WIFI Salzburg tätig.

MAG. DR. BIRGIT HAIDACHER

Die ausgebildete Juristin ist Personalleiterin der Innsbrucker Verkehrsbetriebe und federführend in preisgekrönten Ausbildungsprojekten, z.B. zur Verbesserung der Deutschkenntnisse der IVB-Fahrer/innen. Sie absolvierte einen Train-the-Trainer-Lehrgang und unterrichtet Arbeitsrecht.

MAG. (FH) MARTINA PURTSCHELLER, MA

Leitet in der WK Tirol die Abteilung Wirtschaftsberatung und Rechtsservice. Zuvor im WIFI Tirol tätig, war sie u.a. maßgeblich an der Entwicklung des WIFI-Lernmodells LENA beteiligt. Ist erste Trainerin des WIFI Tirol, die die Zertifizierung als Trainerin in der Erwachsenenbildung erlangt hat.

MAG. (FH) KONRAD EGGER

Hat berufsbegleitend am MCI Wirtschaft und Management studiert, mit Vertiefung Personal- und Organisationsentwicklung. Nach acht Jahren in einem großen Holzverarbeitenden Unternehmen wechselte er vor sechs Jahren zu Burton, wo er heute Personatchef ist.

Was ist für Sie eine kompetente Mitarbeiterin oder ein kompetenter Mitarbeiter – welche Kompetenzen sind gewünscht?

Konrad Egger: Für mich ist immer ganz entscheidend, die Grundvoraussetzungen mitzubringen, die Burton bei seinen Mitarbeitern haben will. Das sind zum Beispiel Sozialkompetenz, Interaktionsfähigkeit oder Sprachkompetenz. Zudem gilt es, die speziellen Aufgaben, die bei uns im Unternehmen anstehen, mit diesen Kompetenzen bestens zu erfüllen und weitere Kompetenzen im Tun zu entwickeln. Das heißt: Kompetenz ist nicht etwas, das man abhaken kann, sondern das ist permanent in Bewegung. Und wir alle wissen, wie schnell sich die Welt und auch Wissen verändert. Das Wesentliche ist, die persönlichen Kompetenzen und jene, die man in der jeweiligen Aufgabe erwirbt, im Sinne eines gemeinsamen Ziels zur Wirkung zu bringen.

Hat sich das in den letzten Jahren verändert?

Konrad Egger: Ja, das hat sich definitiv verändert. Früher hat man mit einer gewissen Fachkompetenz eigentlich locker einen Job bekommen, heute reicht das möglicherweise nicht mehr. Weil sich so viel verändert und jeweils andere Anforderungen gefragt sind. Und die kann man nur bewältigen, wenn man in der Lage ist, sich anzupassen, sich einzubringen und zu vernetzen.



„Früher hat man mit einer gewissen Fachkompetenz locker einen Job bekommen. Heute nicht.“

Birgit Haidacher: Wir haben früher Qualifikationen gesucht – also genau die Aufgabenorientierung – und sind dann draufgekommen, dass wir mehr brauchen. Heute schauen wir uns bei der Personalauswahl sehr strukturiert selbstverständlich die Aufgabenkompetenz an,

wobei man die noch am leichtesten schulen kann. Zunehmend wichtig ist aber die Selbstkompetenz geworden – also Persönlichkeit, die Reflexionsfähigkeit, die Eigenverantwortung –, dann die Methodenkompetenz – sprich, wie arbeite ich –, und unheimlich wichtig ist die Sozialkompetenz, denn wir sind ein Dienstleistungsunternehmen.

Wir arbeiten am Kunden, aber wir haben auch eine hochgradige Vernetzung im Unternehmen, wo die Zusammenarbeit immer wichtiger wird.

Wie kann man Kompetenzen an einer Person feststellen?



„An erster Stelle steht die Persönlichkeit, nicht mehr allein die Fachkompetenz.“

Martina Purtscheller: Sehr wichtig ist für mich das persönliche Gespräch. Ich muss einen Menschen sehen und mich mit ihm unterhalten, um ein Gefühl zu bekommen, ob er auch auf die zu vergebende Stelle, in das bestehende Team, zum Unternehmen generell und zur Unternehmensphilosophie passt. Das bedeutet für mich, dass ich nicht allein aufgrund eines Lebenslaufes entscheiden kann, ob ein Bewerber passen könnte oder nicht. Aus meiner persönlichen Erfahrung ist es nicht mehr allein ausschlaggebend, ob jemand die fachlichen Kompetenzen mitbringt, sondern an erster Stelle steht die Persönlichkeit. Die fachlichen Kenntnisse kann der Bewerber in vielen Fällen „aufholen“ und sich aneignen, die Persönlichkeit bringt er jedoch mit. Zusätzlich aufschlussreich kann auch das Stellen einer Aufgabe sein, die dem Bewerber entweder vorab für das oder spontan beim Bewerbungsgespräch gestellt wird und die er zu lösen hat. So kann er seine Kompetenzen vor Ort anhand eines praktischen Beispiels unter Beweis stellen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass man auf diese Art zum besten Mitarbeiter für eine offene Position kommen kann. →





STECKBRIEF ING. WOLFGANG BURGER

Alter: 52 Jahre

Ist: selbstständiger Trainer für WIFI ÖÖ und WIFI FIT (Elektrotechnik, Elektronik, Lehrlings-Coaching, Mathematik, TPM), Unternehmensberater und hat ein Ingenieurbüro für Elektrotechnik

War davor bei: Voest Alpine, Rosenbauer International AG, ABB, UTA Telekom AG, Kremsmüller Industrieanlagenbau KG, SV Consult GmbH

Liebt neben seinem Beruf: Mountainbiken und Reisen

„ICH TANZE NICHT DEN MAGNETISMUS“

Das muss WIFI-Trainer Wolfgang Burger auch nicht. In seinen Kursen hat er ganz andere Methoden, technisches Wissen lebendig und nachhaltig zu lehren. Das war nicht immer so.

Als Wolfgang Burger Anfang 2014 per Zufall zum Training kam, war Kompetenzentwicklung per se noch kein Thema für ihn. Vielmehr sah er seine Aufgabe darin, Wissen weiterzugeben. „Als ich das erste Mal ans WIFI Linz geholt wurde, um für einen anderen Trainer einzuspringen, saugte ich am Abend vor dem Kurs zwei dicke Ordner mit theoretischem Wissen zu elektrischen Maschinen in mich ein“, erzählt er von seinen Vorbereitungen für die acht Unterrichtseinheiten, die er tags darauf zu absolvieren hatte – mit dem Ergebnis: „Ich war begeistert. Allein da vorne zu stehen, sein Wissen weiterzugeben und alle bewundern einen – genau DAS war Lehrtätigkeit für mich. Und ich dachte, ein Meister wäre vom Himmel gefallen.“ Nun, die Kursteilnehmer/innen waren offensichtlich ebenso beeindruckt, denn sie wollten weiterhin von Wolfgang Burger unterrichtet, oder passender gesagt, „mit Wissen erschlagen“ werden. „Ja, ich habe sie förmlich mit meinem Wissen erschlagen – und das acht Stunden



„WIR MÜSSEN MENSCHEN MUT UND KREATIVITÄT BEIBRINGEN“

Genetiker Markus Hengstschläger warnt bekanntermaßen vor der Durchschnittsfalle. Für den Weg aus dieser Mittelmäßigkeit und für echte Innovationen braucht es Mut und Kreativität – beides könne man lernen. Gelehrt werden müsse seines Erachtens intrapersonale Intelligenz. Um zu verstehen, worin man gut ist. Welche Rolle Kompetenz für ihn dabei spielt? Auch das haben wir im Gespräch mit dem Spitzenforscher erfahren.

Was ist Kompetenz für Sie, wie viel davon ist erworben und wie viel angeboren?

Univ.-Prof. Dr. Markus Hengstschläger: Für mich heißt Kompetenz, dass eine Person in einem bestimmten Bereich über das Maß sicher ist, Auskunft zu erteilen. Dass jemand sich auskennt und das Wissen auch anwenden kann. Wenn man beim Begriff Kompetenz hart bleibt, würde ich sagen, Genetik spielt dabei gar keine Rolle. Kompetenz kann jeder für irgend etwas erreichen. Das heißt: Kompetenz ist erwerbbar. Allerdings ist es dort einfacher, wo man gute Voraussetzungen hat.

„Gene sind Bleistift und Papier, aber die Geschichte schreibt jeder selbst. Bei der Kompetenz ist der Anteil dessen, wie sehr ich meine Geschichte schreibe, 90 Prozent.“

Wie stark beeinflussen genetische Voraussetzungen die Kompetenzen eines Menschen?

Hengstschläger: Prinzipiell wird alles, was das Bilden, Aus- und Weiterbilden betrifft, auch genetisch beeinflusst. Es fällt mir dort leichter, wo ich aufgrund bestimmter Leistungsvoraussetzungen das Verständnis leichter aufbringe. Aber gerade bei der Kompetenz gilt ein Satz, den ich immer wieder sage: Der Mensch ist nicht auf seine Gene reduzierbar. Gene sind maximal Bleistift und Papier, aber die Geschichte schreibt jeder selbst. Bei der Kompetenz, glaube ich, ist der Anteil dessen, wie sehr ich meine Geschichte schreibe, 90 Prozent, wenn nicht mehr. Weil Kompetenz nicht die Leistung per se ist, sondern das Wissen über einen bestimmten Bereich.

Aber reicht Wissen allein, um etwas zu können?

Hengstschläger: Wenn jemand viel weiß, kann er etwas, aber das heißt noch nicht, dass er etwas Neues schafft. Ein Beispiel: Wenn ein Student bei mir in allen Fachbereichen der Genetik lauter Einser hat, wird man sagen: Der kennt sich aus, der ist hochkompetent. Er muss aber aus dieser Kompetenz auch etwas machen. Wenn er seine Talente nur einsetzt, um etwas zu machen, was es ohnehin schon gibt, hat er seine gesamte Kompetenz für nichts erworben. Die größte Verschwendung von Talent ist für mich, wenn man es ausschließlich dafür nutzt, etwas zu machen, was es schon gibt. Man muss neue Wege gehen und dafür alte Wege verlassen.

Was brauchen wir daher in der Aus- und Weiterbildung?

Hengstschläger: Wir brauchen zwei Dinge: Intrapersonale Intelligenz gehört →

gelehrt. Denn wer hat Ihnen gesagt, worin Sie gut sind? Jeder braucht die Chance, dass ihm dabei geholfen wird, sich auf den Weg zu machen, das herauszufinden. Und zweitens müssen wir jedem sagen: Du bringst uns weiter, wenn du etwas beiträgst, was wir nicht wissen. Du musst unseren Weg kennen, nicht um ihn zu gehen, sondern um ihn zu verlassen. Innovation besteht nur darin, sein Wissen anzuwenden, um neue Wege zu gehen.

Ist Kompetenz die Voraussetzung für Innovation?



Hengstschläger: Ja, aber nicht die alleinige. Es gehören auch Dinge wie Mut und Risikobereitschaft oder eine ordentliche Fehlerkultur dazu. Denn wer innovativ sein will, muss Fehler machen dürfen.

Warum tun sich viele Menschen so schwer damit, neue Wege zu gehen?

Hengstschläger: Weil wir es ihnen beigebracht haben. Schon im Kindergarten werden Kinder nicht dafür gelobt, dass sie ein rundes Haus mit einer runden Tür zeichnen. Sondern umso mehr, je näher ihr ursprüngliches Haus dem durchschnittlichen Haus kommt. Und was ist dieses durchschnittliche Haus? Es ist rechteckig, hat zwei Fenster, zwei Türen, ein Dach und einen Rauchfang. Dabei braucht es Menschen, die Häuser zeichnen, welche die Welt noch nicht gesehen hat. Hier wird also etwas Wichtiges zerstört: Kreativität, die wir brauchen – in der Politik, in der Wirtschaft, überall. Wenn man neue Wege gehen will, muss man kreativ sein. Sich also auch von dem Wissen, das man hat, lösen zu können und zu sagen: Ich wende es an, aber was ich daraus mache, ist meine Sache.

Was braucht eine Generation, um doch noch Innovationen zu schaffen, obwohl man es ihr nicht beigebracht hat?

Hengstschläger: Mut. Ich unterrichte seit über 25 Jahren 18-jährige Menschen. Ich kann Ihnen also ein Bild davon geben, was sich in diesem Vierteljahrhundert geändert hat: Die Studenten heute sind klüger, besser ausgebildet, unheimlich effizient, sie sind multitasking – aber sie sind nicht mutig. Spanien hat die höchste Jugendarbeitslosigkeit Europas. Dabei haben spanische Jugendliche europaweit die höchste Akademikerquote. Es gibt also kein anderes Land in Europa, wo es so viele junge Menschen zusammengebracht haben, den Angeboten der Generation über ihnen zu entsprechen. Aber das alleine reicht nicht. Man braucht auch Innovationen, man braucht Ideen – und Mut. Wenn die Fragen von morgen genau die Fragen von heute wären und es würde sich nichts ändern auf dieser Welt, dann könnten wir mit unserem jetzigen Wissen auskommen. Aber es kommt jede Sekunde ein neues Problem, das wir lösen müssen. Und das können wir nur mit intrapersonaler Intelligenz, Kreativität und Mut – das sind die drei großen Parameter, die nötig sind, wenn wir weiter vorankommen wollen. Wir müssen den jungen Menschen Kreativität und den Mut für

den Weg zu Neuem beibringen. Es bleibt uns nichts anderes übrig.

Kann man Kreativität und Mut lernen?

Hengstschläger: Ich glaube nicht, dass das in einem steckt. Vielmehr bin ich aus eigener Erfahrung überzeugt, dass man das lernen kann. Ich hatte das Glück, dass meine Eltern mich dazu motiviert haben, etwas zu machen, was es vorher noch nicht gegeben hat. Daher behaupte ich, so etwas ist nicht genetisch, sondern da kann man viel weitergeben, indem man sagt: Trau dich! Natürlich braucht es aber auch Fleiß und Konstanz – sprich: Man muss üben, üben, üben. Und am besten das, worin man gut ist.

Und woher kommt der Antrieb für den Fleiß und die Konsequenz?

Hengstschläger: Lob ist der beste Weg, um zu motivieren. Man erwischt den Menschen am innersten Punkt, wenn man ihm sagt: Du bist in dem irrsinnig gut, du bist der Beste. Kritik ist selbstverständlich angebracht, aber sie muss klar formuliert sein. Und das Lob lässt uns die Kritik aushalten. •

ZUR PERSON

Univ.-Prof. Dr. Markus Hengstschläger ist Leiter des Instituts für Genetik an der Medizinischen Universität Wien. Der gebürtige Oberösterreicher und Vater von zwei Kindern promovierte mit 24 zum Doktor der Genetik, mit 35 wurde er zum jüngsten Universitätsprofessor für medizinische Genetik. Internationale Anerkennung erfuhr Hengstschläger beispielsweise durch seine Forschungen an der Erbkrankheit tuberöse Sklerose und die Entdeckung von Stammzellen in Fruchtwasser.

Einige seiner Bücher:
 Die Macht der Gene. Ecowin Verlag sowie Piper Verlag, 2006/2008
 Endlich unendlich. Ecowin Verlag, 2008
 Die Durchschnittsfalle. Ecowin Verlag, 2012
 Warum nur Knallköpfe die Welt vor Killer-Klobrillen retten. Mit Thomas Brezina als Co-Autor. Ecowin Verlag, 2014



Erleben Sie die
S.P.A.S.S.-
Methoden in
diesem Video!

Kompetenz kann man lernen – mit LENA!

Das WIFI-Lernmodell LENA fördert mit innovativen Methoden die Selbstlernkompetenz, damit Know-how anhand praktischer Beispiele erarbeitet und direkt in der Praxis umgesetzt werden kann.

22 **METHODIK** *LEbendig und NACHhaltig zum Können*

Fünf innovative Lernmethoden zur Kompetenzentwicklung: Thesen-Rallye, Memory Advanced, IPM, Strukturlegen

28 **FOTOSTORY** *Mit der Kamera beim TTT-Lehrgang im WIFI Salzburg*

Wenn Theorie zur Praxis wird: Die LENA-S.P.A.S.S.-Methoden im Einsatz für modernes Mathematiktraining.

27 **RÄTSEL** *KÖNNEN Sie das? Mitmachen und gewinnen!*

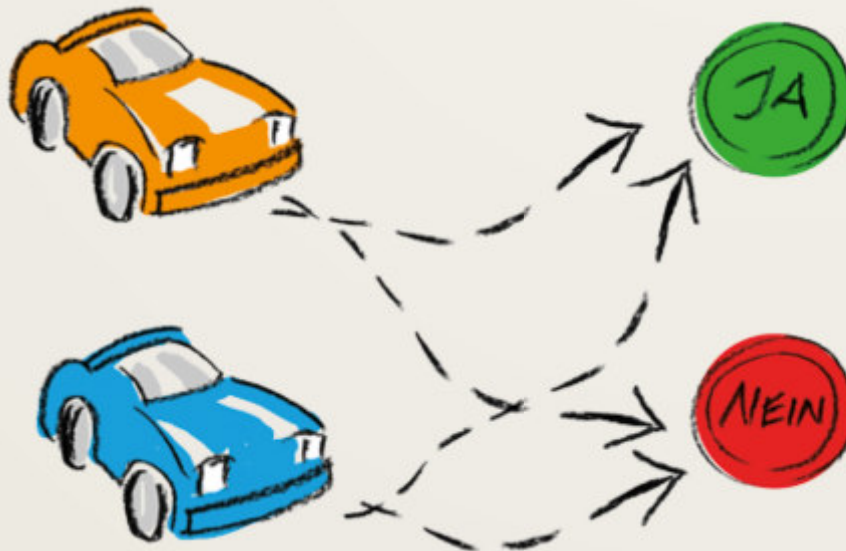
Überprüfen Sie Ihr Wissen zum Themenschwerpunkt „Kompetenz“ und nützen Sie die Chance auf einen Gewinn!

30 **EINBLICKE** *Kompetenzorientierung findet statt – im WIFI*

Vom kompetenzorientierten Lernen bis zum zeitgemäßen Prüfen: Im WIFI sollen alle zeigen, was sie können!

METHODE

THESEN-RALLYE



S.P.A.S.S. – (Produktiv/Aktivierend/Situativ)

Methode lockert Vorträge und Präsentationen auf oder ersetzt diese. Sie ermöglicht die aktive Auseinandersetzung mit dem eigenen Vorwissen.



WARUM?

Lernende beziehen aktiv zu einer Thematik Stellung und üben die argumentative Auseinandersetzung. Der Bezug zur eigenen Lebenspraxis unterstreicht die Bedeutung der jeweiligen These und bezieht das Vorwissen der Lernenden mit ein.



WANN?

Nach der Anfangs- und Einführungsphase.



WIE LANGE?

Ca. 90 Min. (in Abhängigkeit von der Komplexität).



WIE VIELE?

Besonders geeignet für Seminargruppen-
größen bis 16 Personen. Größere Gruppen
können in Kleingruppen geteilt an 1 oder
2 Thesen arbeiten.



WOMIT?

- Jeweils 1 These auf 1 Karte vorbereiten.
- Schlüsselfragen für die Beantwortung schriftlich vorbereiten.
- Präsentationsmaterialien (z.B. Flipchart, Stifte).

Nachdem die/der Trainer/in unterschiedliche Thesen zu einem Thema vorbereitet hat, kann es auch schon losgehen: Jede/r Teilnehmer/in erhält eine These und kann sich zwei bis drei Minuten damit befassen. Anschließend werden alle Teilnehmer/innen aufgefordert, zu „ihrer“ These im Rahmen einer Kurzpräsentation Stellung zu nehmen. Unter anderem

spielen dabei folgende Fragen eine Rolle: Stimme ich dieser zu? Welche Argumente überzeugen mich am meisten in meiner Position? Worin liegt die praktische Bedeutung dieser These für meinen Beruf oder im Privatleben? Welche Konsequenzen bzw. weiteren Thesen lassen sich ableiten? Die Thesen können Grundlage für eine abschließende Diskussion sein. •

„ Die Methode ‚Thesen-Rallye‘ ist ein idealer Einstieg in ein neues Thema, denn sie regt die Teilnehmenden zum Nachdenken an.“

Dr. Renate Fuchs
WIFI-Trainerin

METHODE

MEMORY ADVANCED



S.P.A.S.S. – (Aktivierend/Sozial)

Methode aktiviert, stärkt die Zusammenarbeit im Team und fördert das selbstständige Erarbeiten von Lösungsstrategien.



WARUM?

Die Lernenden werden durch Bewegung und eine Wettbewerbssituation aktiviert. Innerhalb der eigenen Gruppe geht es darum, zusammenzuarbeiten, sich abzusprechen und gemeinsam Strategien für die Lösung der Aufgabe zu finden.



WANN?

Als Aktivierung in der Eingangs- oder Durchführungsphase.



WIE LANGE?

20–40 Min. (je nachdem, wie viele Durchgänge gemacht werden).



WIE VIELE?

10–20 Teilnehmende.



WOMIT?

- Memorykärtchen zum jeweiligen Thema (ca. 5–7 Paare).
- 2 Tische.

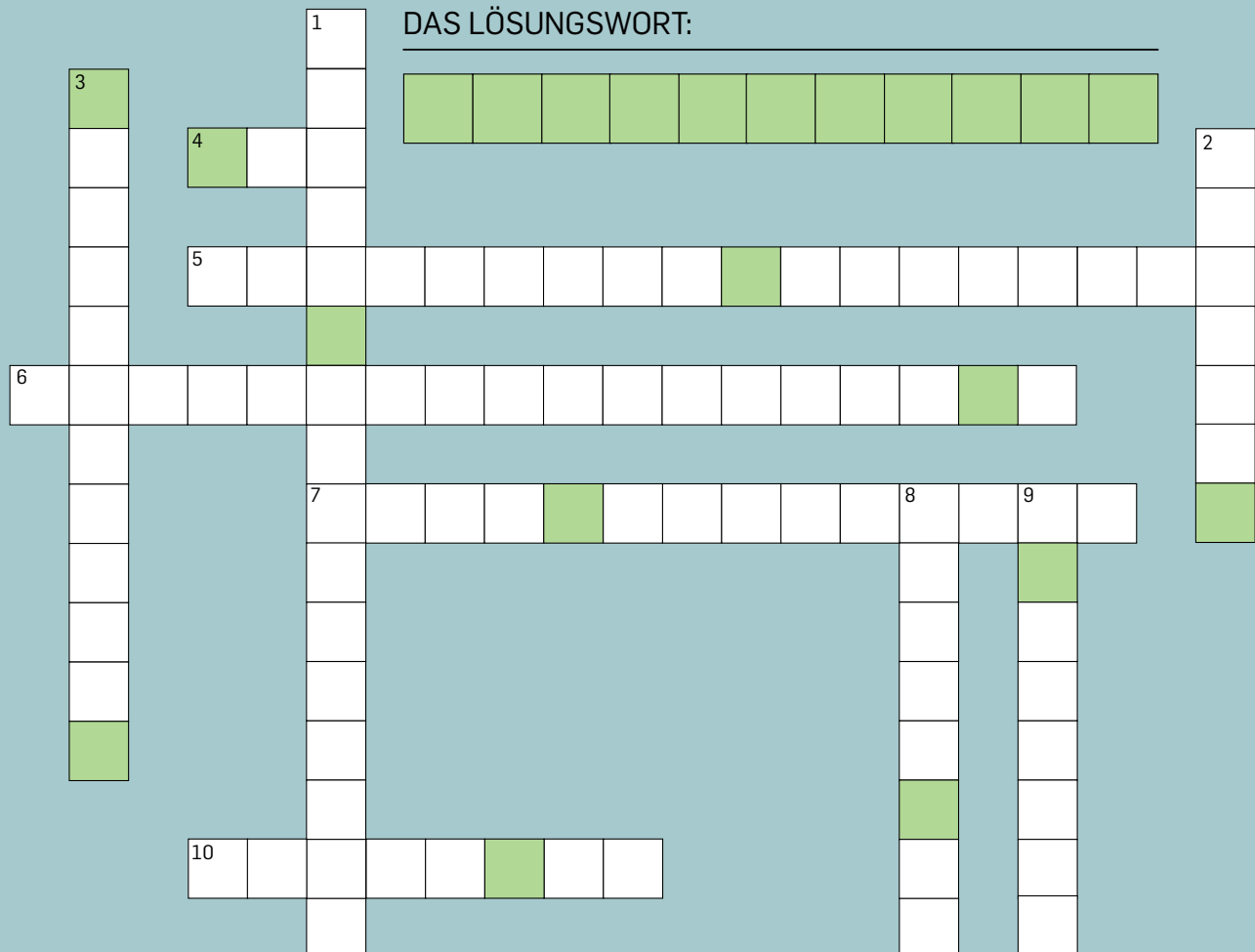
Bei dieser Methode kommt Bewegung in den Kurs: Jeweils die/der Erste der beiden Gruppen läuft zum entsprechenden Tisch und deckt zwei Karten auf. Karten mit zusammenpassenden Begriffspaaren werden offen liegen gelassen, andernfalls werden sie wieder umgedreht. Sie/Er läuft wieder zurück zur Gruppe, klatscht ab, und die/der Nächste

kommt an die Reihe. Es gewinnt die Gruppe, die am schnellsten alle Karten richtig aufgedeckt hat. In der Reihe ist die Absprache untereinander erlaubt, nicht aber am Tisch. Auch Notizen zur Erarbeitung von Lösungsstrategien sind möglich. Bei mehreren Durchgängen kann dazwischen eine gruppeninterne Strategiebesprechung abgehalten werden. •

„Gute Erfahrungen habe ich gemacht, wenn es um die Unterscheidung von Definitionen geht. Da wird nicht nur Wissen, sondern auch Kompetenz trainiert.“
Andrea Primoschitz
WIFI-Trainerin

KÖNNEN Sie das?

Wenn Sie dieses Magazin gelesen haben, dann haben Sie die Kompetenz, das Rätsel zu lösen – und zu gewinnen!



DIE FRAGEN:

Senkrecht

- 1 Welches Instrument leistet am WIFI einen wichtigen Beitrag zur grundsätzlichen Kompetenzerfassung?
- 2 Auf welche Kompetenz neben der fachlichen wird bei der Weiterbildung der internen Trainer/innen der Reutte-Holding sonst noch besonderer Wert gelegt?
- 3 Welche S.P.A.S.S.-Methode kommt in der LENA-Fotostory als erste zum Einsatz?

- 8 Wo lässt der oberösterreichische WIFI-Trainer Günther Mooshammer seine Teilnehmer/innen im Rahmen der Methode „Stationenbetrieb“ recherchieren?
- 9 Welche Sprache neben Deutsch lernen die Teilnehmenden im Kurs „Konversation hoch 2“ am WIFI Vorarlberg?

Waagrecht

- 4 Was braucht laut Prof. Markus Hengstschläger eine Generation, um doch noch Innovationen zu schaffen?
- 5 Welche Kompetenz erlangen die Lernenden in WIFI-Seminaren dank innovativer Lernmethoden?
- 6 Auf welchen Megatrend – neben Connectivity – stützt sich das Konzept der „Connected Classrooms“?
- 7 Was steht in der Aus- und Weiterbildung beim Outcome-System im Mittelpunkt?
- 10 Welche Methode können neue WIFI-Trainer/innen unter anderem am WIFI Welcome Day in Kärnten erleben?

MIT-
MACHEN UND
GEWINNEN!



GEWINNSPIEL:

Senden Sie die Lösung mit Namen und Adresse per E-Mail an wifi.info@wko.at – und gewinnen Sie mit etwas Glück einen von drei WIFI-Bildungsgutscheinen im Wert von € 100,- oder eines von fünf Geschicklichkeitsspielen aus Holz. Die ersten acht Einsendungen gewinnen!

LENA für Mathematik:
 „Neu prüfen, neu lernen“ –
 Train-the-Trainer-Lehrgang
 im März 2015,
 WIFI Salzburg

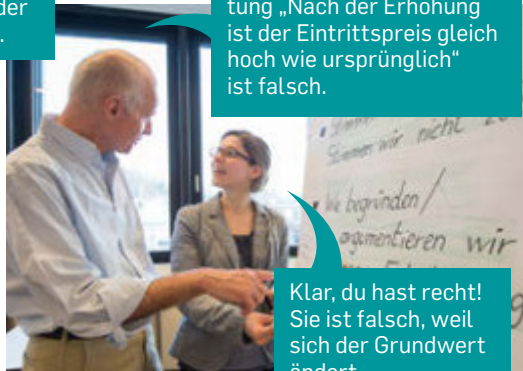
DIE LENA-FOTOSTORY

Die These: Um die Nachfrage anzukurbeln, wird der Eintrittspreis für einen Erlebnispark um 25% gesenkt...

... und nach einiger Zeit wird der ermäßigte Preis wieder um 25% erhöht.

Also ich meine, die Behauptung „Nach der Erhöhung ist der Eintrittspreis gleich hoch wie ursprünglich“ ist falsch.

Das haben die beiden richtig argumentiert. Bin gespannt, was die anderen zu der These sagen.



Klar, du hast recht! Sie ist falsch, weil sich der Grundwert ändert.



THESEN-RALLYE

„Wenn die Thesen/Behauptungen für die Methode einmal vorbereitet sind, brauche ich nichts mehr zusätzlich. Das ist super! Das Wichtige für die Teilnehmenden ist, dass sie zu einer Behauptung Stellung beziehen müssen und entscheiden, ob sie dieser Aussage zustimmen oder nicht – und dies auch argumentieren bzw. in der gesamten Gruppe diskutieren. Das stärkt sowohl die Fachkompetenz als auch die Selbstlernkompetenz und gibt mir Feedback über den Lernfortschritt der Gruppe.“

Stellung beziehen müssen und entscheiden, ob sie dieser Aussage zustimmen oder nicht – und dies auch argumentieren bzw. in der gesamten Gruppe diskutieren. Das stärkt sowohl die Fachkompetenz als auch die Selbstlernkompetenz und gibt mir Feedback über den Lernfortschritt der Gruppe.“

MANFRED AMBACH

Langjähriger Mathematiktrainer im WIFI Salzburg

LENA ist kein festes Korsett, sondern eine offene Struktur, die mit geeigneten Methoden zu beleben ist. Derlei Workshops sind nützlich, weil Trainer/innen ein großes Repertoire an Methoden erfahren und für das Kursgeschehen auswählen können.“

Nun zeige ich eine Methode, wie sich auch sehr komplexe Themen gut gemeinsam erarbeiten lassen.

Jeder setzt sich zuerst alleine mit den mathematischen Funktionen, die auf seiner Farbkarte stehen, auseinander.

Tolle Sache, denn wer sich mit einem Thema beschäftigt, lernt gleich etwas dabei!



IPM

„Mit der Interview-Präsentationsmethode lassen sich komplexe Themen in kleinere Teilbereiche aufteilen. Die Methode eignet sich hervorragend für große Gruppen. Da sich die Lernenden in der Einzelarbeit, in den Partner-

interviews und in der Gruppe selbst mit dem Wissen auseinandersetzen, muss der/die Lehrer/in nur mehr Fehlendes ergänzen und erweitern. Selbstvertrauen und kommunikative Kompetenz werden gefördert. Und wenn der/die Lernbegleiter/in Vertrauen zu den Lernenden hat, ist der Erfolg der Methode garantiert.“



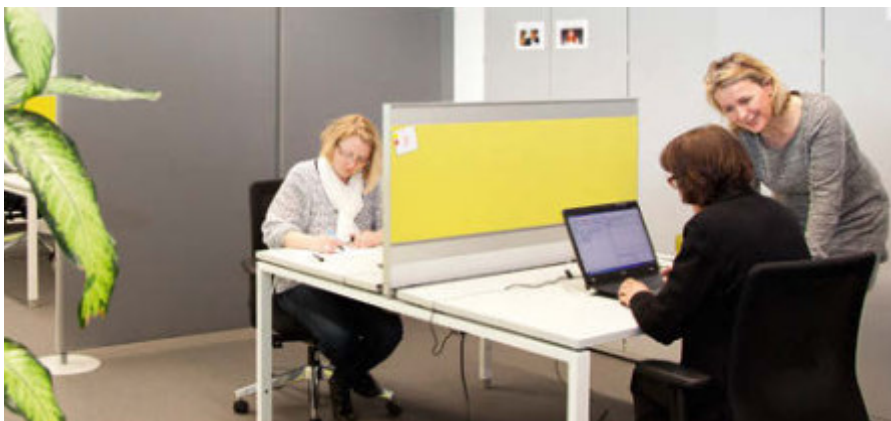


Kompetenz, das Maß der Dinge

Kompetenzentwicklung braucht Kompetenzmessung. In den WiFi findet die Evaluierung von Kompetenzen außerhalb, aber auch in den Kursen statt. Zwei Instrumente, die einerseits Stärken und andererseits den Fortschritt des Könnens dokumentieren: WiFi-Potenzialanalyse und Kompetenzprofile.

„Bei der WiFi-Potenzialanalyse geht es in erster Linie um Kompetenzfeststellung. Das ist das Fundament, auf dem aufgebaut werden kann, um Kompetenzen zu verstärken oder zu ergänzen.“

**Mag. Albert Gebauer,
WiFi-Bildungsmanagement**



Was kann ich, was will ich, welcher Job ist für mich der richtige? Die Potenzialanalyse, die österreichweit in den WiFi-Testcentern angeboten wird, kann den Weg zur richtigen Bildungs- und Weiterbildungsentscheidung weisen.

Wer seine eigenen Stärken kennt, kann in der Bildung und Weiterbildung dort andocken, wo sich die meisten Entwicklungsmöglichkeiten auftun. In diesen Potenzialen steckt die Chance, eine Kompetenz zu erlernen oder ausbauen zu können. Die Kenntnis über die Potenziale ist daher der Schlüssel zur richtigen Bildungs- oder Weiterbildungsentscheidung. Aber wie lassen sich diese – oft verborgenen – „Schätze“ aufspüren?

Das WiFi bietet im Rahmen seiner Bildungs- und Berufsberatung die WiFi-Potenzialanalyse an. Die Zielgruppe ist vielfältig: Jugendliche, die vor der

Schul- oder Berufswahl stehen, Erwachsene, die über eine berufliche Neuorientierung oder einen zweiten Bildungsweg nachdenken, sowie Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter/innen oder Bewerber/innen herausfinden wollen, wo ihre Stärken liegen.

FUNDAMENT FÜR RICHTIGE BILDUNGSENTSCHEIDUNG

„Bei unserer derzeitigen Hauptkunden- gruppe, 13- bis 14-jährigen Schülerinnen und Schülern, leistet die Potenzialanalyse einen wichtigen Beitrag zur grundsätzlichen Kompetenzerfassung. Bei Erwach-

WiFi-POTENZIALANALYSE

Die WiFi-Potenzialanalyse erfasst die drei wichtigsten Persönlichkeitsaspekte für eine optimale berufliche Entwicklung mit psychologischen Testverfahren.

- Beruflich bedeutsame Persönlichkeitseigenschaften
- Berufliche Motivations- oder Interessenstruktur
- Berufliche Fähigkeitsschwerpunkte oder Potenziale

Nach der Testung werden die Ergebnisse von Psychologinnen und Psychologen analysiert und mit der Kandidatin oder dem Kandidaten besprochen. Österreichweit wurden 2014 rund 19.800 Potenzialanalysen durchgeführt.

Informationen auf:
www.wifi.at/potenzialanalyse

senen können Stärken objektiv erkannt und zur weiteren Kompetenzentwicklung verwendet werden“, weiß Mag. Albert Gebauer vom WiFi-Bildungsmanagement. Die WiFi-Potenzialanalyse dient somit in erster Linie der Feststellung des Könnens. Gebauer: „Wie darauf aufgebaut wird, also ob Kompetenzen verstärkt oder ergänzt werden, ist eine Entscheidung von Fall zu Fall.“



Frischer Wind für Unternehmerkompetenz

Mit einem neuen didaktischen Konzept und einer LENA-gerechten Kursgestaltung bietet das WIFI-Unternehmertraining noch mehr Praxisnähe. Von der Gründung bis zum laufenden Betrieb wird dabei dem Lebenszyklus eines Unternehmens gefolgt.

Ob zukünftige/r Unternehmer/in oder Mitarbeiter/in mit Führungsaufgaben: Mit dem Ziel, unternehmerische Kompetenz zu entwickeln, wird das WIFI-Unternehmertraining österreichweit von mehreren tausend Teilnehmerinnen und Teilnehmern pro Jahr besucht. Nun wurde das über viele Jahre bewährte Konzept weiterentwickelt.

DAS KONZEPT: ÜBUNGSFIRMA UND VERNETZTES FACHWISSEN

Nach wie vor besteht das Unternehmertraining aus den sechs Fachbereichen Organisation, Kommunikation, Rechnungswesen, Recht, Mitarbeiterführung und Marketing. „Bis dato wurden alle Fächer individuell und eigenständig unterrichtet“, erklärt Mag. Kathrin Nindl vom WIFI-Bildungsmanagement und führt weiter aus: „Wir wollen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch das neue Konzept nun ein fächerübergreifendes Lernen bieten.“ Der Hauptansatz

des neuen Konzepts: Die Teilnehmer/innen spielen anhand einer Übungsfirma, deren Unternehmensgründung gemeinsam in Gruppen ausgearbeitet wird, Geschäftsfälle durch und können so ihr Fachwissen vernetzt anwenden. Zudem wird ein Businessplan erstellt, der als Basis für das eigene (reale) Unternehmen dienen kann.

UNTERNEHMERPRÜFUNG: PILOT FÜR NEUE DIDAKTIK

In einigen Bundesländern wird das neue didaktische Konzept des Unternehmertrainings bereits umgesetzt und soll schrittweise in ganz Österreich ausgerollt werden. Geplant sind zwei Varianten: eine Standardversion mit 180 Lehreinheiten und das „Unternehmertraining kompakt“ mit 88 Lehreinheiten – eine zeitsparende Möglichkeit für Teilnehmer/innen mit hoher Selbstlernkompetenz. Auch die Unternehmerprüfung soll mit dieser neuen Didaktik Hand in Hand gehen – Pilotprojekte laufen bereits. •

INTERVIEW



Mag. Mario Wolfram
WIFI-Trainer

Welche Änderungen im neuen Konzept des Unternehmertrainings bringen Ihrer Ansicht nach den größten Nutzen?

Mario Wolfram: Der größte Vorteil liegt in der Übungsfirma und dem Arbeitsheft. In der Übungsfirma erarbeiten die Teilnehmer/innen die Kursinhalte strukturiert anhand des Arbeitsheftes, in dem Fragen und praktische Beispiele zu den Kursinhalten abgebildet sind. Die Themen werden für die Teilnehmer/innen damit greifbar und nachvollziehbar. Außerdem erarbeiten sie anhand der Übungsfirma einen Businessplan und haben damit ein praktisches Handwerkszeug für ihr eigenes Unternehmen parat.

Wie kommen die Teilnehmer/innen mit dem neuen Unternehmertraining zurecht?

Wolfram: Die Teilnehmenden, die ja in der Gruppe an ihrer Übungsfirma arbeiten, sind mit Freude und Engagement dabei. Sie versetzen sich schnell in ihre Rollen und diskutieren dann intensiv miteinander. Der/Die Trainer/in gibt kurze Impulsvorträge zu den einzelnen Themen, steht dann als Coach bei den Diskussionen in der Gruppe zur Verfügung und reflektiert die erarbeiteten Inhalte in der anschließenden Feedbackrunde. Die Teilnehmer/innen erarbeiten damit viele Inhalte selbst, was den Lerneffekt erhöht. Der/Die Trainer/in kann flexibel auf die konkrete Situation in der Übungsfirma eingehen, damit wird der Unterricht ganz konkret. Und das gefällt den Teilnehmenden sehr gut!

Ihr Fazit?

Wolfram: Der Kurs ist jetzt noch praxisnäher und folgt damit dem Lebenszyklus eines Unternehmens: von der Gründung bis zum laufenden Betrieb. Aus all diesen Gründen ist das Unternehmertraining ein tolles Produkt geworden!

Informationen auf:
www.wifi.at/unternehmertraining

Best Practice – hautnah!

Wo kompetenzorientiertes Lernen gelebt wird:

38 VORARLBERG *Sprechen hoch 2*

Spanisch-Deutsch-Kurs mit unkonventionellen Lernmethoden.

39 TIROL *Quelle für neue Wege*

Inspiration für neue Wege: Train-the-Trainer-Lehrgang bei der Reutte Holding AG.

40 KÄRNTEN *Achtung, Virus!*

LENA-Ansteckungsgefahr für Trainer/innen beim WIFI Welcome Day.

41 SALZBURG *Nichts ist spannender als Wirtschaft!*

Kompetenzorientierte Trainingsmethodik und Prüfungsdidaktik in der BRP.

42 OBERÖSTERREICH *Weltweites Wissen im Stationenbetrieb*

Die LENA-S.P.A.S.S.-Methode in Kombination mit der Recherche im Internet.

43 NIEDERÖSTERREICH *Kompetent hinter dem Volant*

Im WIFI NÖ bringt die LENA-Lernmethodik auch Berufskraftfahrer/innen erfolgreich auf Touren.

44 WIEN *Connected Classrooms*

Social Media im Training: Neues Konzept geht auf verändertes Medienverhalten ein.

45 UNGARN *Grenzenlos innovativ lehren!*

Seit 2012 wird das WIFI-Lernmodell LENA in Ungarn gelebt – mit sichtbaren Erfolgen!



WIFI SALZBURG

Julius-Raab-Platz 2
5027 Salzburg
MMag. Annemarie Schaur
T 0662/88 88-417
E aschaur@wifisalzburg.at



WIFI VORARLBERG

Bahnhofstraße 24
6850 Dornbirn
Mag. Barbara Zraunig, MAS
T 05572/38 94-460
E zraunig.barbara@vlbg.wifi.at



WIFI TIROL

Egger-Lienz-Straße 116
6021 Innsbruck
Mag. Wolfgang Sparer, MAS
T 05 90 90 5-7600
E wolfgang.sparer@wktirol.at

Fotos © WIFIs der Wirtschaftskammern Österreich

Quelle für neue Wege

Wie ein Bächlein, aus dem sich ein stattlicher Strom entwickelt: Die internen Trainer/innen der Reutte Holding AG sind Motoren für eine neue Unternehmenskultur. Ihr Mut, neue Wege zu gehen, entspringt einem Train-the-Trainer-Lehrgang.

Die Firmengruppe Reutte Holding AG in Reutte/Tirol bietet eine Vielfalt an Dienstleistungen rund um Energie – von der Versorgung mit Strom, Erdgas und Wasser über Elektroinstallationen bis hin zum Fachmarkt für Haushaltsgeräte und Unterhaltungselektronik. Und sogar Eisträume wie jener vor dem Wiener Rathausplatz werden dank dem Know-how der AST Eis- und Solartechnik GmbH, einem Tochterunternehmen der Reutte Holding, Wirklichkeit. Dieser Facettenreichtum spiegelt sich seit kurzem auch in der firmeninternen Ausbildung der Unternehmensgruppe wider: Gab es früher lediglich vier interne Trainer/innen, so sind es heute insgesamt zehn. „Nachdem mit

„ In meiner persönlichen und didaktischen Entwicklung hat mich der Train-the-Trainer-Lehrgang definitiv weitergebracht.“
Florian Klotz, interner Trainer Reutte Holding AG

Michael Hold einer der Trainer in die Vorstandsetage wechselte, waren es sogar nur noch drei. Insgesamt waren über 300 Mitarbeiter/innen pro Jahr zu schulen, und die Trainer/innen waren entsprechend für das Tagesgeschäft blockiert“, erklärt Mag. Rudolf Beirer, zuständig für die Personalentwicklung bei der Reutte Holding.

TTT-LEHRGANG ALS „KICK-OFF“ FÜR NEUES TRAINERTEAM

„Kick-off“ des Teambuilding-Prozesses war ein Train-the-Trainer-Lehrgang für sieben Mitarbeiter/innen im WIFI Reutte. „Die Reutte Holding ist auf das WIFI mit der Bitte zugekommen, eine Trainerausbildung nach LENA durchzuführen“, erzählt Mag. Martina Purtscheller vom WIFI Tirol. „Das Ziel war, die Mitarbeiter/innen in deren Methodik und Didaktik zu bereichern, denn sie sollten in der Folge die Mitarbeiter/innen der Reutte Holding direkt schulen.“ Der Lehrgang forcierte nicht nur den Methodenreichtum, sondern auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter/innen. „Er hat dazu beigetragen, dass

unsere Trainer/innen mit Können und Begeisterung wichtiges Know-how gemeinsam erarbeiten“, so Mag. Beirer.

NEUER FOKUS AUF SOZIALE KOMPETENZEN

Wurden Mitarbeiter/innen der Reutte Holding früher vorwiegend in den fachlichen Bereichen geschult, so werden heute ebenso ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickelt. „Die Kluft zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern soll damit möglichst gering gehalten werden. Nur so kann sich die Unternehmenskultur weiterentwickeln“, ist Vorstand Michael Hold überzeugt. Einen wichtigen Beitrag zu dieser Entwicklung leisten die internen Trainer/innen. Was sie aus dem Train-the-Trainer-Lehrgang mitgebracht haben – Offenheit für Veränderungen, Mut für kreative Wege –, überträgt sich auch auf die Mitarbeiter/innen. Michael Hold: „Unsere Trainer/innen sind nicht nur Lernbegleiter/innen, sondern Multiplikatoren für unsere Unternehmenskultur.“ •





WeltWeites Wissen im STATIONENBETRIEB

Die Welt ändert sich ständig, und Wissen vermehrt sich täglich in großem Ausmaß. Für den oberösterreichischen Trainer Günther Mooshammer lautet das Gebot der Stunde, in seinen Lehrgängen eine heute unverzichtbare Quelle anzuzapfen: das Internet.

Change Management – grob gesagt versteht man darunter die laufende Anpassung von Unternehmensstrategien und -strukturen an veränderte Rahmenbedingungen. In einer dynamischen Wirtschaftswelt wie der heutigen ändern sich diese tagtäglich, oft sogar binnen Stunden. Im dritten Semester des Masterlehrgangs Business Management wird der Führungskräftenachwuchs genau darin geschult, das Steuer auch in unerwarteten Situationen fest in der Hand zu halten und souveräne Entscheidungen zu treffen. Der oberösterreichische Trainer Günther Mooshammer, seit rund 30 Jahren am WIFI tätig, hat dazu eine LENA-S.P.A.S.S.-Methode als probates Mittel für seine Lehrgänge entdeckt: den „Stationenbetrieb“, den er mit der Recherche im Internet kombiniert.

LENA-S.P.A.S.S.-METHODE MIT DIGITALEM PLUS

Stationenbetrieb bedeutet, dass je nach Anzahl der Teilnehmer/innen drei bis vier Stationen durch Flipcharts repräsentiert werden. An jedem dieser Flipcharts wird

eine Fragestellung bearbeitet, wofür aus dem weltweiten Netz die relevanten Informationen zu recherchieren sind. Nach einer vorgegebenen Zeit wechseln die Teilnehmer/innen die Stationen und ergänzen die Recherche der vorangegangenen Gruppe. Sobald alle Stationen bearbeitet sind, werden die Ergebnisse präsentiert – und zusätzlich noch durch ein Kurzvideo aus dem unendlichen Fundus von YouTube visuell untermalt.

VIELFALT AUF ALLEN LINIEN RÜSTET FÜR DIE PRAXIS

Mit seiner Methode hat Mooshammer die Förderung mehrerer Kompetenzen im Visier. Schließlich reicht Fachkompetenz alleine in der Praxis heute nicht mehr. „Es werden alle Kompetenzfelder abgedeckt: die Methodenkompetenz durch das Präsentieren und Gesprächsführen; die Sozialkompetenz durch das Verhalten in der Gruppe; die Selbstkompetenz beispielsweise durch das Zeitmanagement, denn die Teilnehmer/innen müssen meist Beruf, Lehrgang und Familie unter einen Hut bringen. Und im Idealfall entsteht daraus

Handlungskompetenz und damit die Fähigkeit, Projekte zum Erfolg zu führen.“ Das Ziel ist also klar definiert, die Wege dahin sind vielfältig. Für die künftigen Führungskräfte ist das die beste Vorbereitung auf ihre neue Rolle, wie der Trainer unterstreicht: „In Unternehmen arbeiten oft Menschen verschiedener Generationen, Herkunft und Geschlechter – das erfordert beim Führen Offenheit für unterschiedliche Wege, die zum Ziel führen.“ •

GÜNTHER MOOSHAMMER WIFI-TRAINER



Was zeichnet die Internetrecherche im Stationenbetrieb aus?

„Es ist eine gute Möglichkeit, zwei Ziele zu kombinieren: erstens Fachkompetenz durch das Erarbeiten von Inhalten zu erlangen und zweitens die technischen Möglichkeiten dazu zu nutzen. Wenn Wissen sich täglich vermehrt, geht es nicht ohne die Fähigkeit, die für eine konkrete Aufgabenstellung notwendigen Quellen herauszufinden und zu nutzen.“



CONNECTED CLASSROOMS

Facebook, Twitter & Co sind aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Höchste Zeit also, auch im Training Vorbehalte gegenüber den Social-Media-Plattformen über Bord zu werfen und sie für frische Lernerfolge zu nützen. Trainerin Maren Fick zeigt, dass Lernen im wahrsten Sinne des Wortes verbinden kann.



**DIPL.-DES. (FH)
MAREN FICK**

Das Unterrichten wurde Maren Fick in die Wiege gelegt, stammt sie doch selbst aus einer Lehrerfamilie. Trotzdem hat es sie zuerst ins Bankwesen und dann in die Werbung verschlagen. Nach 15 Jahren Berufserfahrung in internationalen Agenturen in Sydney, Düsseldorf, Hamburg und Wien machte sie sich 2009 als freie Konzeptnerin und Creative Director selbstständig – und besann sich auf ihre Wurzeln: Mit Leidenschaft begann sie, den Nachwuchs zu trainieren, und ist heute unter anderem Hochschuldozentin an der Austrian Marketing University of Applied Sciences (FH Wiener Neustadt), wo sie auch die Leitung Social Media innehat. Durch ihre Arbeit mit den Studierenden weiß sie: „Ich habe im Laufe der Jahre zum einen gemerkt, dass die Konzentrationsbereitschaft stetig abnimmt. Und zum andern, dass sich das Medienverhalten verändert. Da passiert wahnsinnig viel nebenher – da wird gesurft, gepostet und vieles mehr.“

„SOCIAL LEARNING“ FOLGT DEN MEGATRENDS

Maren Fick, Kursleiterin von „Social Media kompakt“ am WIFI Wien, legt dieses geänderte Medienverhalten ihrem Konzept „Connected Classrooms“ zugrunde. „Es ist eine Lernmethode des Social Learnings, die den Trainerinnen und Trainern helfen soll, auf das veränderte Medienverhalten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern einzugehen“, so Maren Fick. Das Konzept stützt sich dabei auf die Megatrends „Connecti-

city“ und „Individualisierung“. Maren Fick: „Durch mobile Telefonie und Internet wird der individuelle Lebensstil gefördert und damit auch das Arbeiten an verschiedenen Orten. ‚Connected Classrooms‘ wird diesen Trends



Innovatives Fortbildungsprogramm für Trainer/innen.

gerecht und kann Teilnehmende an unterschiedlichen Standorten zu einer Lerncommunity verbinden.“

Das Konzept „Connected Classrooms“ will mit Vorbehalten aufräumen und Trainerinnen/Trainern die potenzielle Angst vor dem Einsatz neuer Medien nehmen. „Es bleibt genügend Freiraum, diese Methode des Social Learnings mit klassischen und LENA-Lernmethoden zu kombinieren.“ Da wird geliked, gevotet und gepostet – sei es in geheimen Facebook-Gruppen oder auf der WIFI-Lernplattform (lernplattform.wifi.at). „Das macht die Lernergebnisse transparenter, fördert aber auch das Lernen miteinander und voneinander“, betont Maren Fick und macht Trainierenden Lust auf eine neue Lehr- und Lernzukunft: „Trainierende können mit dieser Methode die Teilnehmenden zusätzlich motivieren und an Lernerfolgen teilhaben.“ •

Was ist das Ziel der „Connected Classrooms“?

Maren Fick: „Connected Classrooms“ ist ein Angebot an Trainerinnen und Trainern, „Social Learning“ in die Trainingssituation zu integrieren. Mit dem Fortbildungsprogramm werden Lehrende auf neue Anforderungen im Berufsalltag vorbereitet.

Es räumt mit Vorbehalten gegenüber neuen Medien auf, um mit dem Einsatz sozialer Medien eine zeitgemäße Basis für Lernerfolge, mehr Motivation, kollaboratives Lernen an verschiedenen Orten und letztendlich die Produktivität der Lernenden zu fördern.

Heißt das, dass ein Kurs an verschiedenen Orten gleichzeitig stattfinden kann?

Maren Fick: Ja, in weiterer Folge wäre ein bundesweites, standortübergreifendes WIFI-Kursangebot durchaus denkbar.

TERMINE

„Connected Classrooms“ in der WIFI-Trainerakademie:
„Social Media User für den erfolgreichen Einsatz im Trainingsalltag“

- 14.11.2015 und 21.11.2015
- 12.03.2016 und 19.03.2016

www.wifiwien.at/trainerakademie

Monika
Nádasi

GRENZENLOS innovativ lehren!

Seit 2012 wird das WIFI-Lernmodell LENA auch im WIFI Ungarn gelebt, und gleich zwei Trainerinnen wurden für den WIFI-Trainer-Award 2015 nominiert. Geschäftsführerin Beata Földvály gibt Einblicke in den Erfolgskurs unseres Nachbarn.

Beata Földvály
WIFI Ungarn

In welchen Bereichen wird das WIFI-Lernmodell LENA im WIFI Ungarn eingesetzt?

Beata Földvály: Wir können LENA in vielen Bereichen anwenden. Ich würde sogar sagen, in allen unseren Kursen ist

LENA dabei, auch bei der EDV-Schulung oder Werkmeisterausbildung. Vor allem möchte ich hier die Anwendung als Instrument zum Ice Breaking oder zur Stärkung der Gruppendynamik hervorheben.

Was sind dabei die herausragendsten Erfolge?

Földvály: Besonders interessant ist unsere Aufgabe, interne Trainer/innen auszubilden. Unsere Trainer/innen haben dabei nicht nur die Aufgabe, neue Kenntnisse weiterzugeben, sondern aufzuzeigen, wie man diese Methode zielorientiert anwenden kann. Wir haben dieses Konzept bereits bei einigen Unternehmen erfolgreich angewendet: SPAR, Bosch, dm Drogerie Markt und Cetelem Bank.

Wo wurden die Trainer/innen des WIFI Ungarn in der LENA-Methodik geschult?

Földvály: 2012 gab es eine dreitägige Schulung mit LENA-Key-Trainerin Susanne Czachs in Budapest. Unsere Trainer/innen haben zudem an Schulungen in Wien teilgenommen. Wir sind bestrebt, auch unsere neuen, jüngeren Trainer/innen weiterzubilden, und veranstalten die sogenannte „LENA-Methodik rapid“-Weiterbildung.

Wird mit dem kompetenzorientierten Weg der Trainings den aktuellen Anforderungen seitens der Unternehmen entsprochen?

Földvály: Ja. Heutzutage ist es nicht mehr so wichtig, was man in seinem „Kopf“ hat und was man gelernt hat. Wesentlicher ist, wie man diese Kenntnisse anwendet. Dazu kann das WIFI-Lernmodell LENA eine Menge beitragen. Es ist bemerkenswert, wie viel Potenzial LENA hat, die Teilnehmer/innen zu bewegen, zu motivieren und Inhalte praxisnah zu erarbeiten.

Ist LENA auch ein Verkaufsargument für Trainings?

Földvály: Der „go International“-Förderung ist zu verdanken, dass wir im letzten Jahr viele Kurse für österreichische Firmen in Ungarn verwirklicht haben. Die LENA-Methodik war jedenfalls ein Vorteil in den Trainings, aber auch bei der Akquise. Sie hat zu unserem Erfolg beigetragen.

Zwei der insgesamt drei für den WIFI-Trainer-Award 2015 nominierten Trainer/innen stellt das WIFI Ungarn. Ist das eine weitere Bestätigung dafür, wie innovativ am WIFI Ungarn unterrichtet wird?

Földvály: Ja, ich bin sehr glücklich darüber, dass unsere Trainer/innen so erfolgreich sind. Solche innovativen Konzepte sind natürlich nur möglich dank einer hervorragenden Zusammenarbeit sowie vieler Gespräche zwischen Trainerinnen und Trainern, Kunden und dem WIFI. •

WIFI-TRAINER-AWARD: KATEGORIE „INTERNATIONAL“

Zwei Nominierungen aus Ungarn

Monika Nádasi

Lebendiges Kommunikationstraining für den Verkauf, denn der Faktor Mensch wird im Kundenkontakt immer wichtiger.

Judit Zsiga

Maßgeschneidertes Training für Lehrlingsausbilder/innen, um den Lernbedürfnissen der Generation X und Y gerecht zu werden.

Seitenweise

Tipps für Lebendiges und Nachhaltiges Lernen

Lust auf mehr Lesestoff, der uns zum Ausbruch aus alten Denkmustern inspiriert? Hier gibt's seitenweise frisches Lernvergnügen!



ETWAS MEHR HIRN, BITTE

Eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten.

**Gerald Hüther
2015, 187 Seiten
ISBN 978-3-525-40464-5**

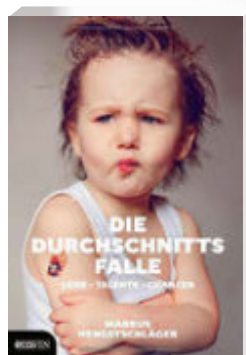
Die Freude am eigenen Denken und die Lust am gemeinsamen Gestalten sind die großen Themen dieses Buches. Der Neurobiologe Prof. Dr. Gerald Hüther macht deutlich: Gemeinsam kommen wir weiter als allein. Und finden zurück zu dem Lebendigen, das uns ausmacht: zu neuer Kreativität, zum Mut zu sich selbst und zu persönlichen Antworten auf die Frage nach dem Sinn des Lebens.



WISSEN IST KEINE KOMPETENZ

**Dialoge zur Kompetenzreife. Rolf Arnold, John Erpenbeck
2014, 142 Seiten
ISBN 978-3-8340-1318-7**

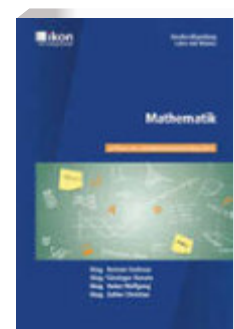
Rolf Arnold, Mitbegründer konstruktivistischer Pädagogik, und John Erpenbeck, oft als Kompetenzpapst apostrophiert, behaupten in sieben Briefen, die sie sich gegenseitig schicken: Wissen ist keine Kompetenz – Wissens„vermittlung“ gibt es gar nicht – Kompetenz baut ebenso stark auf Emotionen wie auf Wissen – die Gesellschaft der Zukunft ist weniger Wissens- als Kompetenzgesellschaft – die Bildung der Zukunft ist Kompetenzreife. Diese Behauptungen muss man ernst nehmen, denn sie zeigen einen Teil unserer Zukunft.



DIE DURCHSCHNITTSFALLE

**Gene – Talente – Chancen. Markus Hengstschlager
2012, 188 Seiten
ISBN 978-3-7110-0022-4**

„Entweder man hat's oder man hat's nicht.“ Stimmt das? Kann man ohne bestimmte genetische Voraussetzungen nicht erfolgreich sein? Oder ist es umgekehrt? Ohne Fleiß kein Preis? In der vielbeschworenen Leistungsgesellschaft ist die Hervorbringung durchschnittlicher Allround-Köner zur obersten Priorität geworden. Aber wer bestimmt überhaupt, was „normal“ ist? Wir kennen die Herausforderungen nicht, die uns die Zukunft stellen wird. Bewältigen können wir sie aber nur, wenn wir jene einzigartigen Talente fördern, die in uns allen schlummern. Es muss die Norm werden, von der Norm abzuweichen. Oder anders ausgedrückt: Wir brauchen Peaks und Freaks!



MATHEMATIK BRP

**Auf Basis des Grundkompetenzkatalogs Teil A. Christian Zahler, Mag. Andreas Reimair, Mag. Renate Ginzinger, Mag. Wolfgang Huber
2013, 312 Seiten
ISBN 978-399023168-5**

Entwickelt für Teilnehmer/innen an Kursen zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung und Lehre mit Matura aus Mathematik und angewandter Mathematik, die ab 2016/2017 als standardisierte schriftliche Reife- und Diplomprüfung abgelegt werden. Der Unterrichtsbehelf, der unter anderem von WIFI-Trainer Mag. Andreas Reimair verfasst wurde, berücksichtigt das im Curriculum geforderte Kompetenzmodell.