



Foto: CharlieAJA/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

# Wege ebnen und Kompetenzen fördern

*Es braucht Interesse, Zeit und Engagement, sich beruflich weiterzubilden. Nicht immer finden Interessierte unmittelbar eine passende Maßnahme, die für sie zugänglich ist. Doch es gibt Angebote und Tools, die den Weg zur Weiterbildung ebnen und die Bildung neuer Kompetenzen unterstützen – dazu drei Beispiele.*

## Türöffner zur Weiterbildung

Arbeitnehmende nehmen bestehende Weiterbildungsangebote häufig nicht in Anspruch oder fordern Weiterbildungen nicht aktiv ein. „Es gibt eine Vielzahl von Hemmnissen, die den Weg zur Weiterbildung erschweren können“, sagt die Expertin für betriebliche Arbeitspolitik Dr. Franziska Scheier vom IMU-Institut Berlin. „Sie reichen von schlechten Schulerfahrungen und resultierenden Unsicherheiten über den zeitlichen Rahmen angebotener Maßnahmen und die Familiensituation der Beschäftigten bis zu Restriktionen und Unklarheiten hinsichtlich der Finanzierung.“

Das Modellprojekt „Weiterbildung durch Vertrauen stärken“ erprobt, wie betriebliche Weiterbildungsmentoren und -mentorinnen den Weg zur Weiterbildung ebnen können. „Aus der Bildungsforschung wissen wir, dass es persönliche ‘Türöffner’ gibt: Diese Funktion können Vertrauenspersonen im Unternehmen wahrnehmen. Als Mentoren und Mentorinnen kommunizieren sie auf Augenhöhe mit den Weiterzubildenden, wecken deren Neugier, informieren, ermutigen und bestärken“, sagt Projektleiterin Scheier. Das vom Land Brandenburg und dem Europäischen Sozialfonds

Die Autorin



**Dr. Ulrike Schneeweiß**  
Freie Wissenschaftsautorin  
[www.wibior.de](http://www.wibior.de)  
[info@wibior.de](mailto:info@wibior.de)

(ESF) geförderte Projekt bildet deshalb Beschäftigte zu Mentoren mit Türöffnerfunktion aus.

Die angehenden Mentoren und Mentorinnen erstellen zu Ausbildungsbeginn eine „Weiterbildungslandkarte“ ihrer Betriebe. „Diese Karte erfasst die Bedarfe und ist essenziell, um handhabbare Projekte zu definieren. Sie hilft Frust und Fehlschläge zu vermeiden“, erklärt Scheier. Denn die Teilnehmenden jeden Unternehmens bearbeiten im Verlauf der Ausbildung ein selbst entwickeltes Projekt für den eigenen Betrieb: eine Umfrage zur Weiterbildungssituation, Informationsmaterial oder Veranstaltungen zu Themen wie dem Bildungsurlaub.

In den weiteren Modulen eignen sich die Teilnehmenden Wissen über Möglichkeiten zur finanziellen Förderung an, trainieren ihr eigenes Stress- und Selbstmanagement, festigen ihre Kenntnis der rechtlichen Hintergründe betrieblicher Mitarbeitergespräche

und schärfen ihren Blick für die Erfolgsmessung von Maßnahmen. Sie lernen, den Weiterbildungsbedarf aus der Beschäftigten- ebenso wie aus der betrieblichen Perspektive einzuschätzen. Alle fünf Module übergreifend bilden die Teilnehmenden sich



Diese Postkarten entstanden als Ergebnis eines Projektes, das angehende Mentorinnen und Mentoren im Rahmen ihrer Ausbildung durchgeführt haben.

## „New Plan“ für die berufliche Zukunft

Für berufstätige Erwachsene mit dem Wunsch, sich weiterzuentwickeln, bietet die Bundesagentur für Arbeit ein umfassendes digitales Tool: Mithilfe des „New Plan“ können sie ihre eigenen Kompetenzen ermitteln, können herausfinden, welche Tätigkeiten zu ihnen passen, sich inspirieren lassen und konkrete Maßnahmen finden. Voraussetzungen sind ein abgeschlossener Schul- oder Berufsabschluss und Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2.

„Den Kern des Tools bilden die Tests“, sagt Christa Prechtel, die fachliche Leiterin des Projektes. „In den frei wählbaren Checks können Interessierte mehr über ihre Kompetenzen erfahren. Die ausführlicheren Tests ergeben objektive Passungsaussagen zu individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf.“ Alle Tests wurden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Berufskunde und Psychologie entwickelt. „Dass über die Selbsteinschätzungsverfahren hinaus auch Leistungstests zum Einsatz kommen, hebt New Plan von anderen Tools ab“, sagt Prechtel.

Zudem ist das Portal mobilfähig, das heißt es wird auf kleinen Bildschirmen wie Smartphones oder Tablet-PCs optimiert angezeigt. Etwa die Hälfte der Nutzerinnen und Nutzer verwenden ein mobiles Endgerät. „Das hilft ihnen, die Tests ernsthaft und in einer störungsfreien Umgebung durchzuführen“, erklärt Prechtel. Das Tool kann im Rahmen einer persönlichen Beratung bei

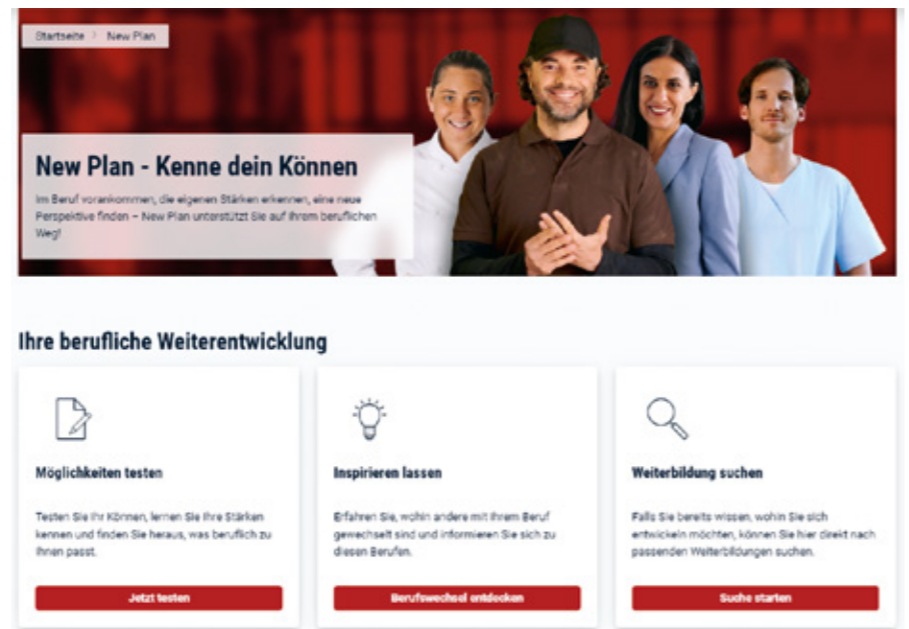
der Arbeitsagentur eingesetzt werden. Viele Interessierte finden es aber auch über Suchmaschinen und nutzen es ohne begleitende Beratung. Die Ergebnisse können den Kundinnen und Kunden beispielsweise in Bewerbungsgesprächen nutzen, sagt Prechtel: „Dank der externen Einschätzung oder Bestätigung ihrer Kompetenzen können sie selbstsicherer auftreten.“

Der zweite Bereich des Tools bietet Inspiration: Nutzerinnen und Nutzer erfahren, wo-

in Theorien und Praktiken der Kommunikation weiter. Persönliche Coachings, die zwischen den Ausbildungsmodulen stattfinden, bereiten die angehenden Mentoren und Mentorinnen auch individuell auf mögliche Gesprächssituationen vor.

An dem Modellprojekt, das seit September 2020 für zwei Jahre lief, nahmen fünf Betriebe aus der Brandenburgischen Metall- und Elektroindustrie mit 50 bis 2.000 Mitarbeitenden teil, aus denen sich neun Beschäftigte zu Mentoren und Mentorinnen ausbilden ließen. Scheier empfiehlt Weiterbildungsmentoren und -mentorinnen im Team zu arbeiten, schon allein um die Umsetzung des Projekts zu stemmen. Das Interesse der Arbeitnehmenden an der Tätigkeit der frisch ausgebildeten Vertrauenspersonen ist groß. Und: „Aus der Stärkung der Weiterbildung kann sich eine Haltefunktion der Mitarbeitenden für die Unternehmen entwickeln“, beobachtet Dr. Franziska Scheier.

hin andere Menschen mit vergleichbarem Beruf gewechselt sind. „Das liefert Suchenden Anregungen zum Berufswechsel, an die sie bisher nicht gedacht haben“, erklärt Diplom Psychologin Christa Prechtel. Das Tool zeigt Fachkenntnisse und Kompetenzen an, die ein möglicher Zielberuf erfordert. So können Interessierte erkennen, wie gut die Aufgaben zu ihnen passen und gegebenenfalls gezielt nach Weiterbildungsmöglichkeiten suchen. Der dritte Bereich des New



Webseite des digitalen Tools „New Plan“

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Plan ermöglicht die Suche nach konkreten Weiterbildungsmaßnahmen. Wer schon weiß, was er will, kann hier verschiedenste Filter anwenden, um konkrete Weiterbildungsangebote zu finden.

- Links**  
<https://www.arbeitsagentur.de/k/newplan>  
<https://www.foraus.de/de/themen/medien-und-it-kompetenz-fuer-ausbildungspersonal-mika-119648.php>  
<https://www.imu-berlin.de/portfolio-item/wb-mentorinnen/?projectPage=1>

## Digitale Kompetenzen ausbauen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat ein Seminarconcept zur Förderung der Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal (MIKA) entwickelt und erprobt. In insgesamt 60 Stunden über zwölf Wochen bauen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen aus.

Das Projekt richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden. „Fast die Hälfte der Mitarbeitenden in diesen Unternehmen haben wenig Erfahrung mit dem Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung“, sagt Natalie Deininger, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. In vier Präsenzveranstaltungen und drei Webinaren lernen MIKA-Teilnehmende eine Reihe von Softwares kennen, mit deren Hilfe sie digitale Medien für den Ausbildungsalltag erstellen können.

„Zu Beginn der Weiterbildung definiert jede und jeder Teilnehmende einen Arbeitsprozess, der mithilfe der MIKA-Tools digital unterfüttert wird“, erklärt Deininger. Dieser Prozess und seine mediale Vermittlung sind Kernstück der Weiterbildung. Das Ergebnis sind etwa 15 bis 20 selbst erstellte Medien: Quizzes, Erklärvideos, interaktive Arbeitsblätter. Gemäß dem Modell der vollständigen Handlung erwerben und vertiefen die Ausbilderinnen und Ausbilder im Zuge der Konzeption und Erstellung der Medien ihre Kompetenzen im Umgang mit den digitalen Tools. „Gleichzeitig üben sie sich in zeitgemäßer Lernprozessbegleitung, Feedback und kooperativem Führungsstil“, sagt Deininger.

Um auf vergleichbarem Kenntnisstand in die Weiterbildung zu starten, bereiten sich die Teilnehmenden auf der Lernplattform MIKA-Campus in einer fünfständigen

Jeder der Bereiche kann für sich genutzt werden. „Am häufigsten steigen Interessierte über die Tests ein“, sagt Prechtel. „Die sprechen Menschen an, die das Bedürfnis haben, im geschützten Raum mehr über sich selbst zu erfahren.“ Manche steigen über die zweite Säule ein, stöbern und lassen sich inspirieren. Mit einem Wunschberuf vor Augen können sie dann gezielt ihre Kompetenzen überprüfen und Maßnahmen suchen, um mögliche Lücken zu schließen. Zwei weitere Tests stehen ab Herbst 2022

zur Verfügung: Im Modul „Tätigkeiten“ finden Interessierte heraus, welche Einsatzmöglichkeiten zu ihnen passen, in welche Berufe sie also ohne zusätzliche Qualifikation sofort wechseln könnten. Im Modul „Weiterbildung“ erfahren sie, welche Weiterbildung sie sich auf Basis ihrer Kompetenzen und kognitiven Fähigkeiten zutrauen können. „Das schützt vor Fehlentscheidungen, Zeit- und Ressourcenverschwendung“, erklärt Christa Prechtel.

Selbstlernphase auf die MIKA-Seminare vor. Das Angebot umfasst zehn Bausteine; sie reichen von dem Verständnis für die Motivation heutiger Auszubildender und der Bedeutung digitaler Medien in der Kommunikation und Kooperation mit ihnen bis zur sicheren Speicherung und Nutzung von Daten.

Den Austausch unter den Auszubildenden nach Abschluss der Seminarreihe soll ein Forum auf dem MIKA-Campus fördern. So ein Forum wird es auch für die MIKA-Trainerinnen und -Trainer geben, die die Seminare anleiten. Sie werden ab September 2022 durch das BIBB ausgebildet und zertifiziert. Ihre Ausbildung umfasst ein zweitägiges Online-Seminar, eine zweiwöchige Selbstlernphase und einen Abschlussstest.

Voraussetzung dafür, MIKA-Trainerin oder -Trainer zu werden, ist ein Studium oder vergleichbarer Abschluss, Erfahrungen mit digitalen Medien sowie in der Erwachsenenbildung und Seminargestaltung.

Derzeit wird der MIKA-Campus zum zentralen Lernmanagementsystem für alle MIKA-Seminare weiterentwickelt. „Ziel ist es, die Lernprozessbegleitung zu standardisieren: Die MIKA-Trainerinnen und -Trainer organisieren ihren Kurs auf dem MIKA-Campus, unabhängig davon, wo die Seminare stattfinden“, sagt Natalie Deininger. „Und wir können Metadaten wie die Verweildauer der Nutzenden, Abbruchraten oder Testergebnisse verwenden, um das Konzept von MIKA weiter zu optimieren.“ MIKA-Seminare werden ab dem Herbst 2022 in Kooperation mit Partnerinstitutionen an verschiedenen Standorten in Deutschland angeboten. ■



MIKA hilft beim Aufbau digitaler Kompetenzen

Quelle: BIBB