

Ihr **Kompetenzen** kommet,
o kommet doch all...



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN

Der rote Faden

1. Vorspiel: Fachkompetenzen

Und die „Schubkraft“ des Kompetenzdenkens

2. Was „sind“ Kompetenzen

Und was bringt eine Antwort für die berufliche Kompetenzentwicklung überhaupt

3. Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

Kompetenzentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung und menschliche Emotionen

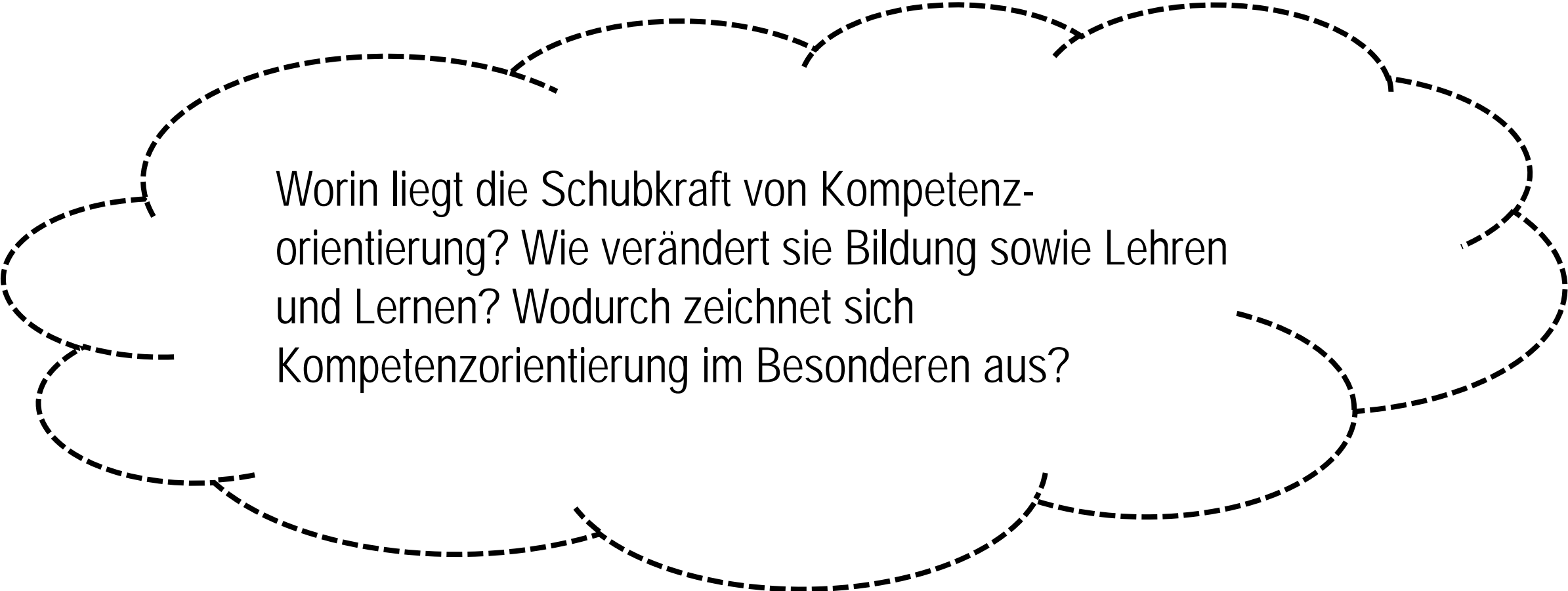
4. Kompetenzentwicklung und emotionale Labilisierung/Berührung

Kann es pädagogische Kompetenz ohne diese überhaupt geben

1

Vorspiel: Fachkompetenzen


Und die „Schubkraft“ des Kompetenzdenkens



Worin liegt die Schubkraft von Kompetenzorientierung? Wie verändert sie Bildung sowie Lehren und Lernen? Wodurch zeichnet sich Kompetenzorientierung im Besonderen aus?



Versuchen Sie,
die spezifischen
Fachkompetenzen des
Azubi zu BENENNEN...



Für die fachlich-methodischen
Kompetenzen sind wir
Fachleute verantwortlich; die
vermitteln wir!

Außerfachliche (personale,
aktivitätsbezogene, sozial-
kommunikative) Kompetenzen
können, müssen trainiert
werden (Bologna)

Stimmt
das?



Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung

Band 77

Rolf Arnold und John Erpenbeck



**Wissen ist keine
Kompetenz**

Die Gleichsetzung von Fachkompetenz und Fachwissen ist eine **fundamentale Sünde gegen jedes wirkliche Bildungsdenken**

Aus der zutreffenden Tatsache, dass es keine Kompetenz ohne Fach- und Methodenwissen, ohne Qualifikationen gibt, folgt in keiner Weise, dass die „Weitergabe“ solchen Wissens, dass die Qualifizierung eines Menschen schon irgendeine Fachkompetenz zeitigt

Man kann unendlich viel wissen, hoch qualifiziert sein und trotzdem keinerlei Kompetenzen besitzen!



Wenn du über Fachwissen verfügst – z.B. in Geschichte, Biologie, Mathematik-, oder wenn du über ein Allgemeinwissen oder (Fremd-)Sprachenkenntnisse verfügst, dann besitzt du **Fachkompetenz**.

Potzmann, R., Perkhofer-Czapek, M. (2011): Schlüsselkompetenzen gezielt trainieren... Berlin

Fachkompetenz: Fähigkeit, fachbezogenes und fachübergreifliches Wissen zu verknüpfen, zu vertiefen, kritisch zu prüfen sowie in Handlungszusammenhängen anzuwenden. Es handelt sich um rein fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse, die i.d.R. im Rahmen einer Ausbildung erworben und durch Fortbildung erweitert werden. Gilt neben Sozialkompetenz und Methodenkompetenz als (nach wie vor wichtigster) Teil einer umfassenden Handlungskompetenz.

Fertigkeiten

Basis- und
Schlüssel-
kompetenzen

Wissen „an
sich“

Emotional
imprägniertes
Wissen („für
uns“)

Das Mysterium der Fachkompetenzen: Es **gibt keine spezifischen Fachkompetenzen**, sondern nur ein „Amalgam“ aus Fertigkeiten, Basis- und Schlüsselkompetenzen und emotional imprägniertem Wissen

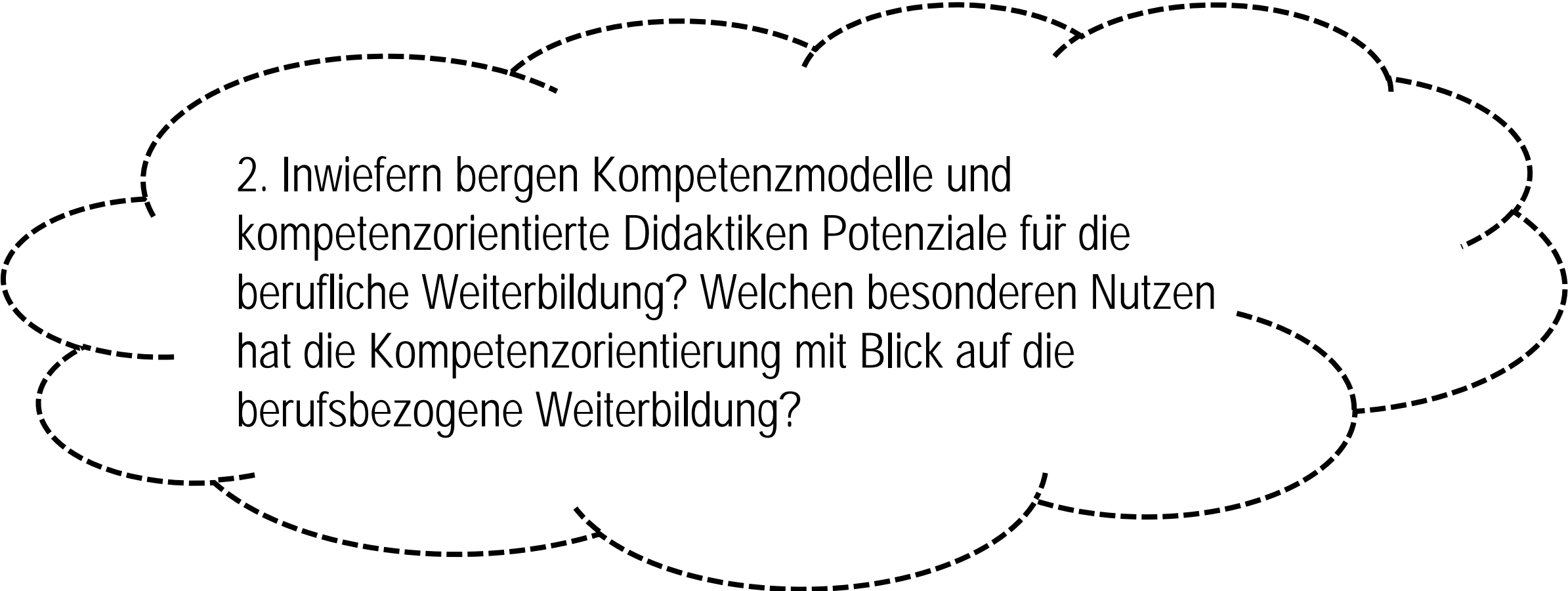
Ist die Sozialkompetenz unseres Azubis eine
**überfachliche Kompetenz? Oder eine
fachliche?**

Eine Trennung in fachliche und überfachliche
Kompetenzen ist unsinnig: maßgeblich ist die
Handlungssituation

2

Was „sind“ Kompetenzen

Und was bringt eine Antwort für die berufliche Kompetenzentwicklung überhaupt



2. Inwiefern bergen Kompetenzmodelle und kompetenzorientierte Didaktiken Potenziale für die berufliche Weiterbildung? Welchen besonderen Nutzen hat die Kompetenzorientierung mit Blick auf die berufsbezogene Weiterbildung?

- Schulen:** Kompetenzorientierter Unterricht
- Berufsschulen:** Handlungskompetenz als Bildungsziel
- Hochschulen:** Kompetenzziel, was Studierende tatsächlich im Lernprozess an Fähigkeiten erwerben (Bologna)
- Unternehmen:** Kein großes Unternehmen ohne Kompetenzmodell

Kompetenzauffassungen

1. Kompetenzen als ökonomisierte Varianten von Bildung
2. Kompetenzen als allgemeinste Handlungsrahmen
3. Kompetenzen als kognitive Leistungsdefinitionen
4. Kompetenzen als kreative Selbstorganisationsfähigkeiten

(You Tube): Shift happens

„Wie bereiten wir Schüler und Studenten auf Jobs vor, die gegenwärtig noch gar nicht existieren, auf die Nutzung von Technologien, die noch gar nicht entwickelt sind, um Probleme zu lösen, von denen wir heute noch nicht wissen, dass sie entstehen werden?“

Definition:

Kompetenzen sind die **Fähigkeiten**, in unerwarteten, (zukunfts-)offenen, manchmal chaotischen Situationen kreativ und selbstorganisiert zu **handeln**.

Kompetenzen sind die Fähigkeiten, in unerwarteten, zukunfts-offenen, manchmal chaotischen Problemsituationen kreativ und selbstorganisiert zu handeln. (Selbstorganisationsdispositionen)



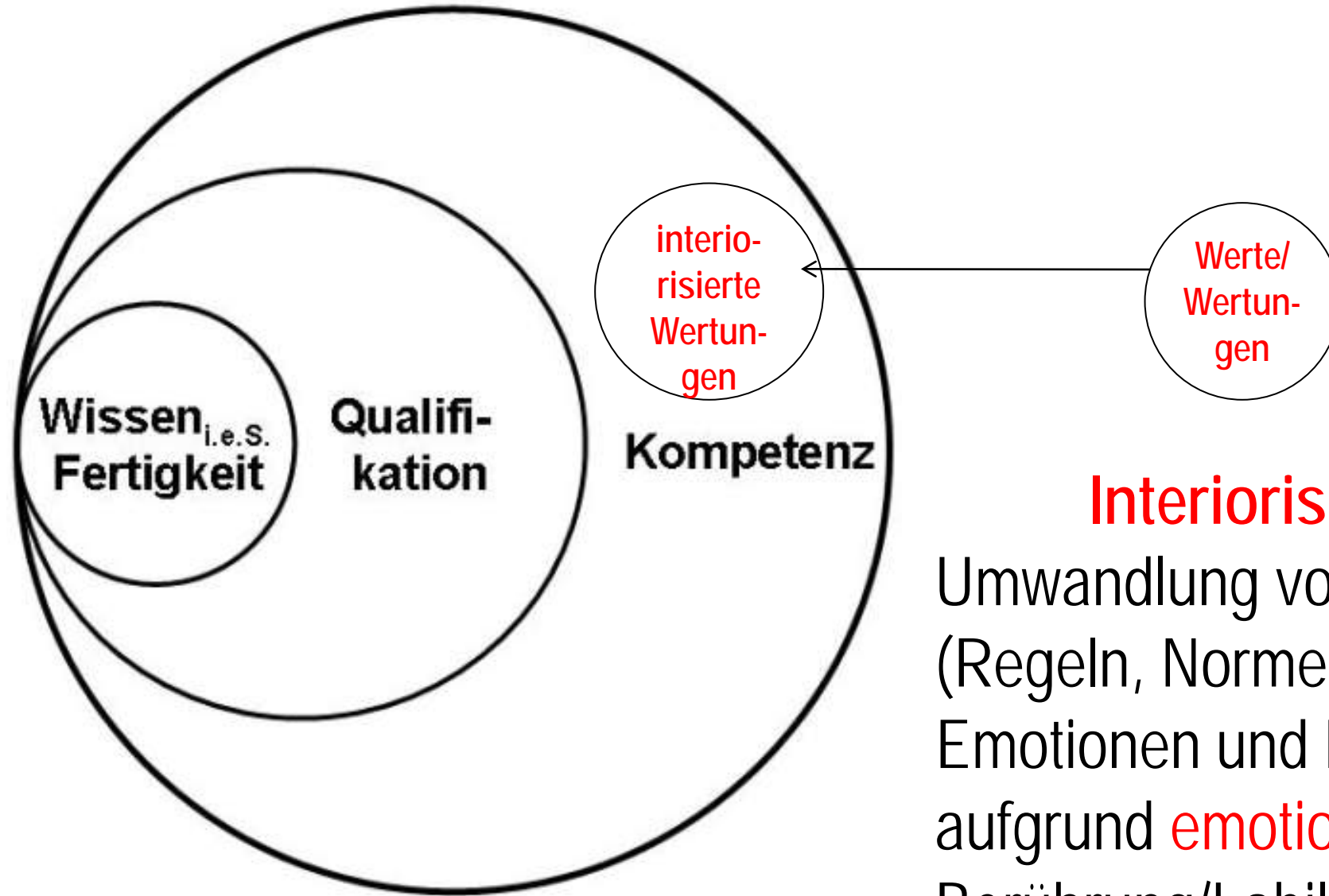
Was ist Selbstorganisation?

- komplexe Systeme erzeugen nicht-voraussagbare innere Systemzustände („Ordnung“) und verhalten sich nicht-voraussagbar schöpferisch („autopoietisch“)
- Selbstorganisation und selbstorganisiertes Verhalten sind reale, häufig beobachtbare Phänomene
- moderne Selbstorganisationstheorien beschreiben solche Systeme: z.B. die **biologisch** orientierte Autopoiesetheorie („Konstruktivismus“) und die **systemtheoretische** Synergetik

Kompetenzen sind kein Wissen: obwohl sie sich auf Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen gründen



Interiorisierte Wertungen (=Emotionen) sind Kompetenzkerne



Interiorisation:

Umwandlung von Wertungen (Regeln, Normen) zu eigenen Emotionen und Motivationen aufgrund **emotionaler** Berührung/Labilisierung

Kompetenz“lernen“

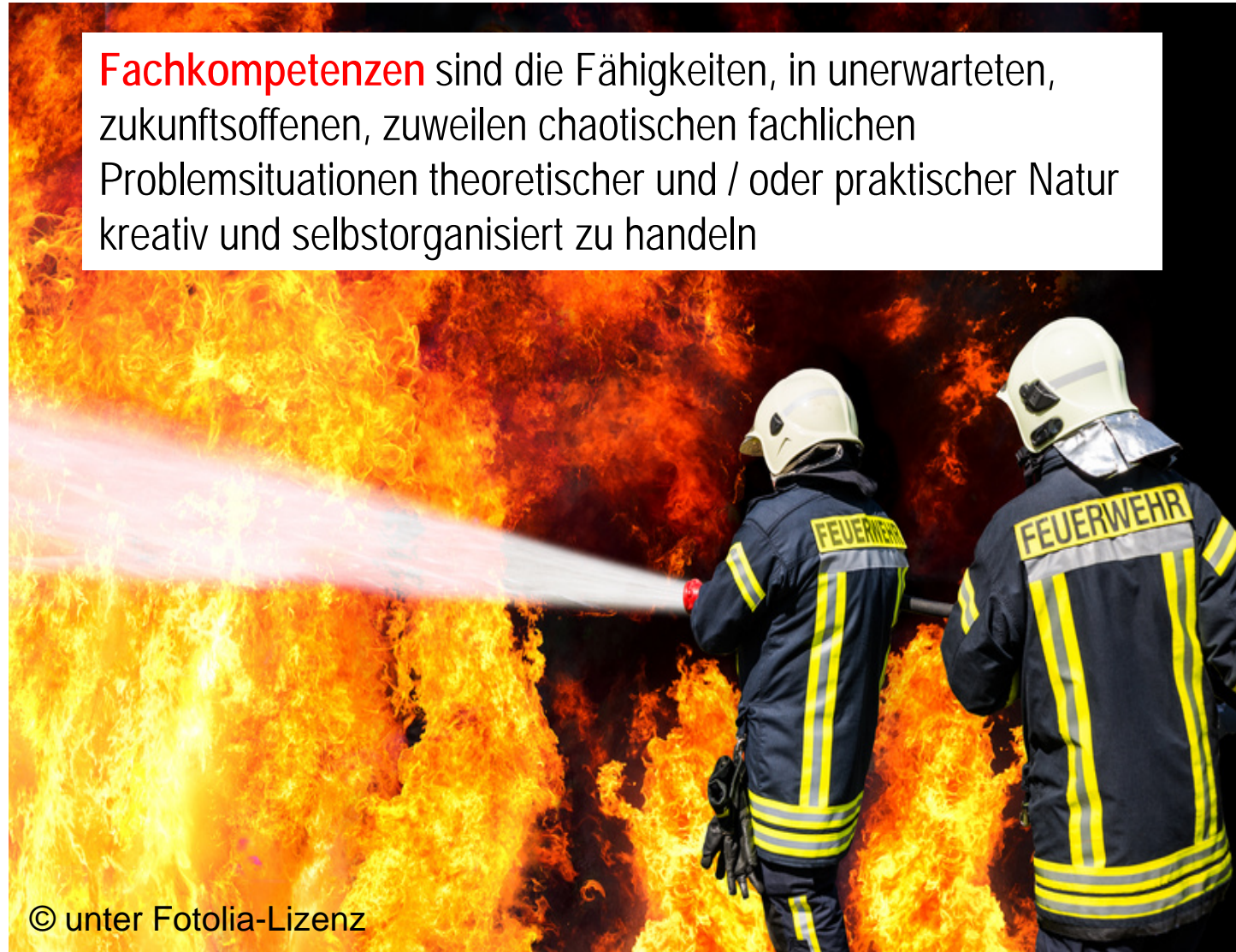
Erlebnislernen und – handeln

situiertes Lernen und -handeln

Erfahrungslernen und –handeln

Expertisegewinn, Expertise

Fachkompetenzen sind die Fähigkeiten, in unerwarteten, zukunfts-offenen, zuweilen chaotischen fachlichen Problemsituationen theoretischer und / oder praktischer Natur kreativ und selbstorganisiert zu handeln



© unter Fotolia-Lizenz

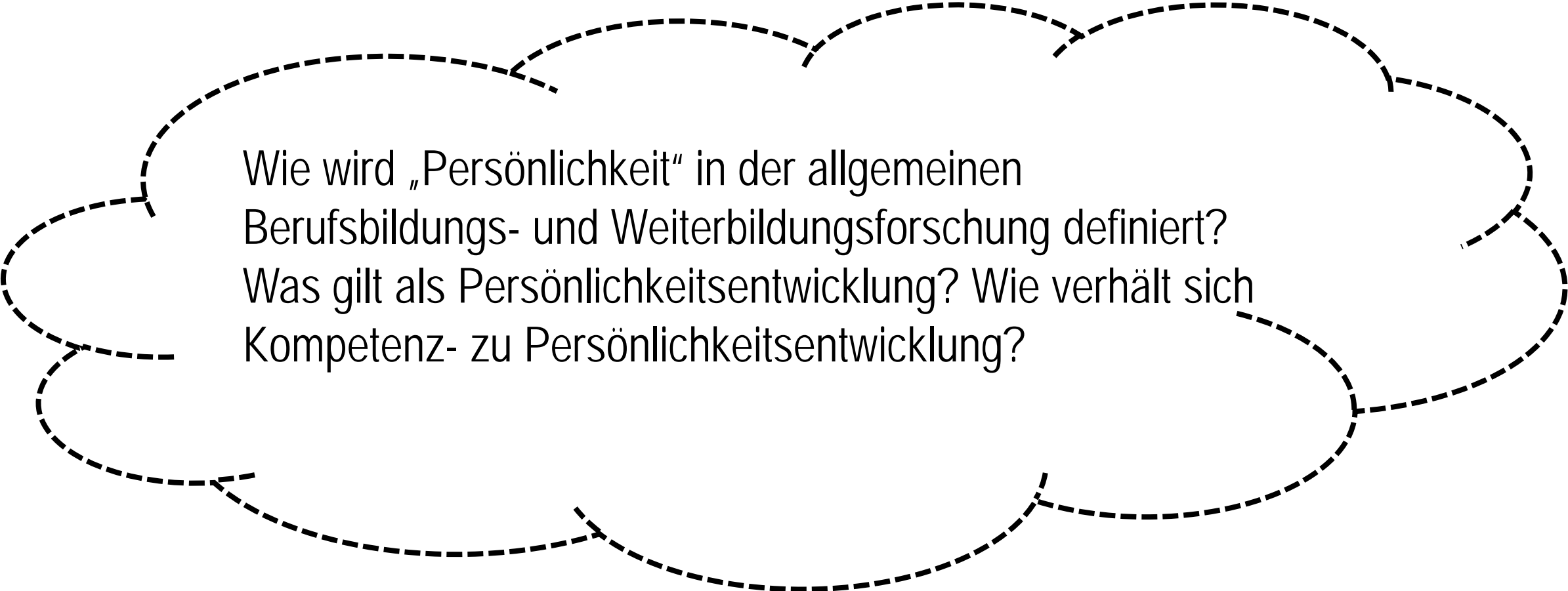


Kompetenzen schlagen sich immer in den **Handlungen** der Menschen nieder. Deshalb können sie nicht weitergegeben, sondern nur **selbstorganisiert** durch die Menschen selbst aufgebaut werden

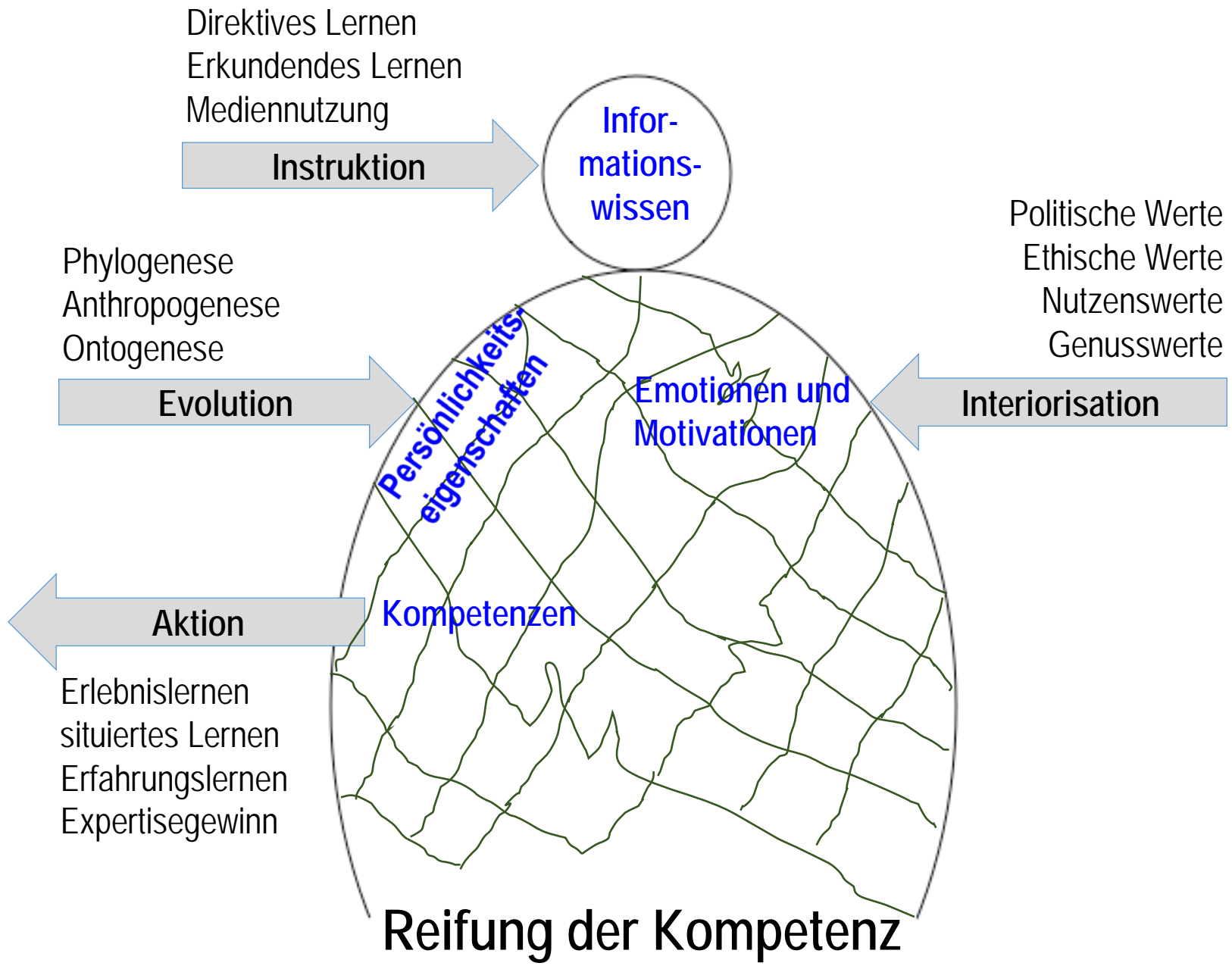
3

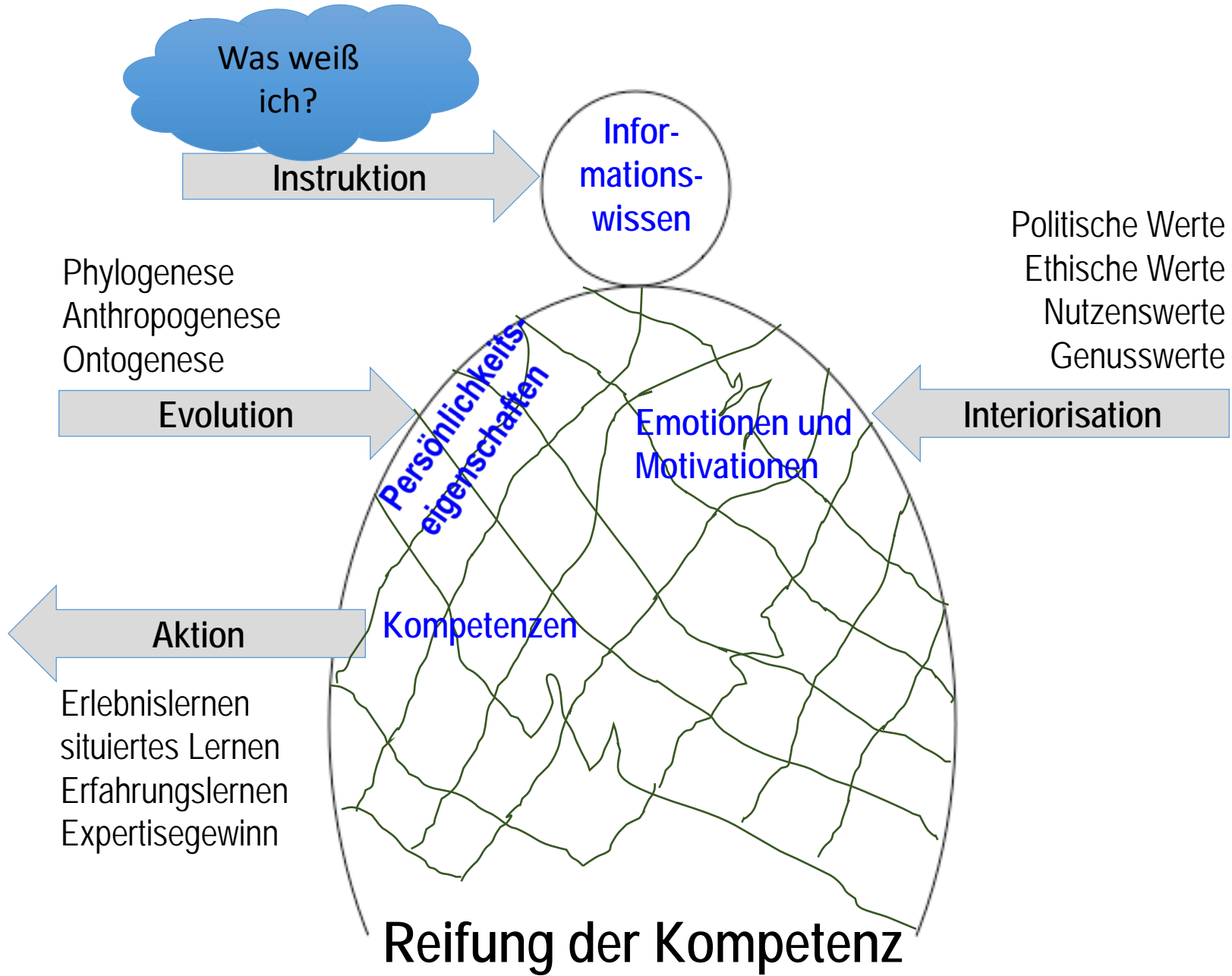
Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften

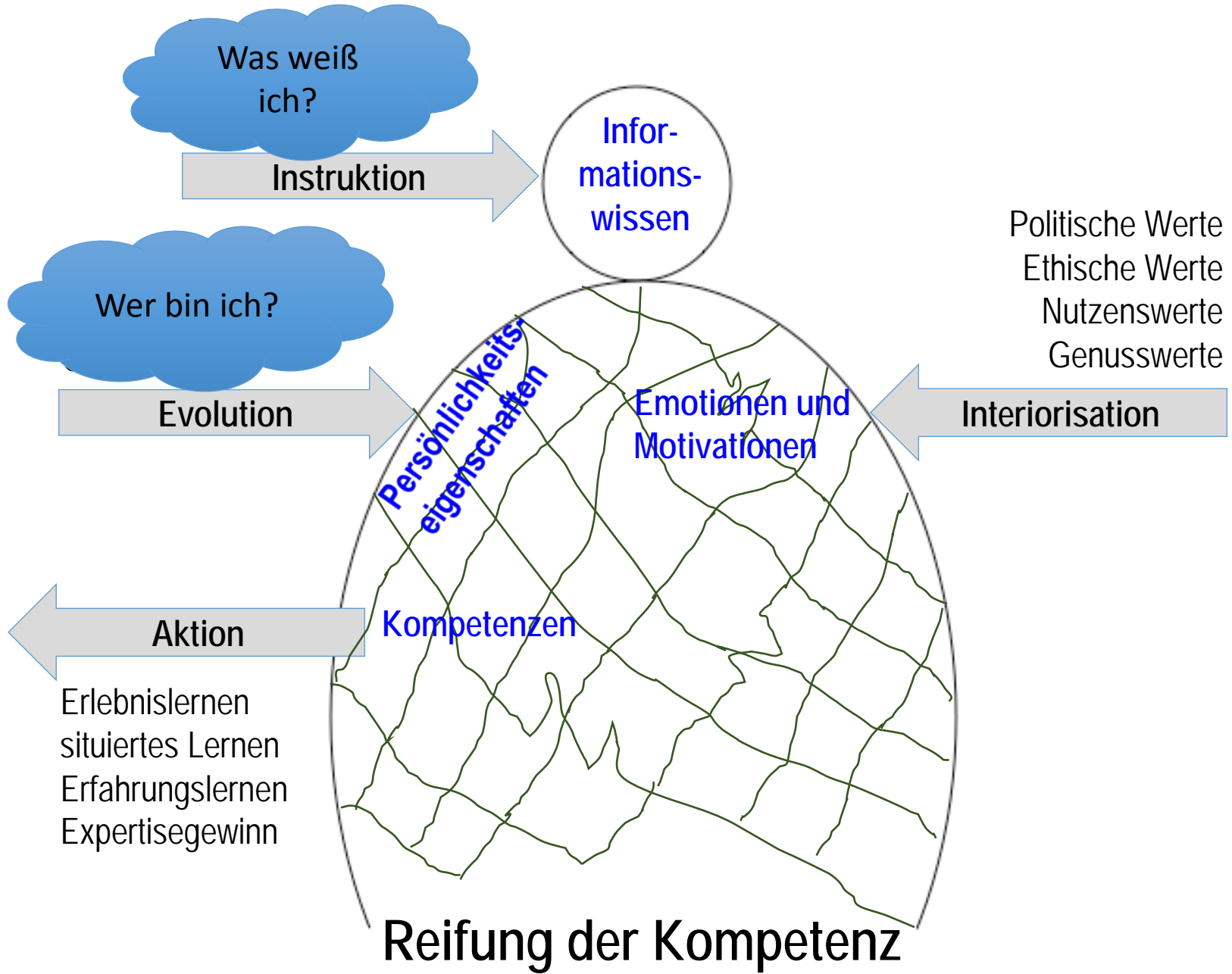
Kompetenzentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung und menschliche Emotionen

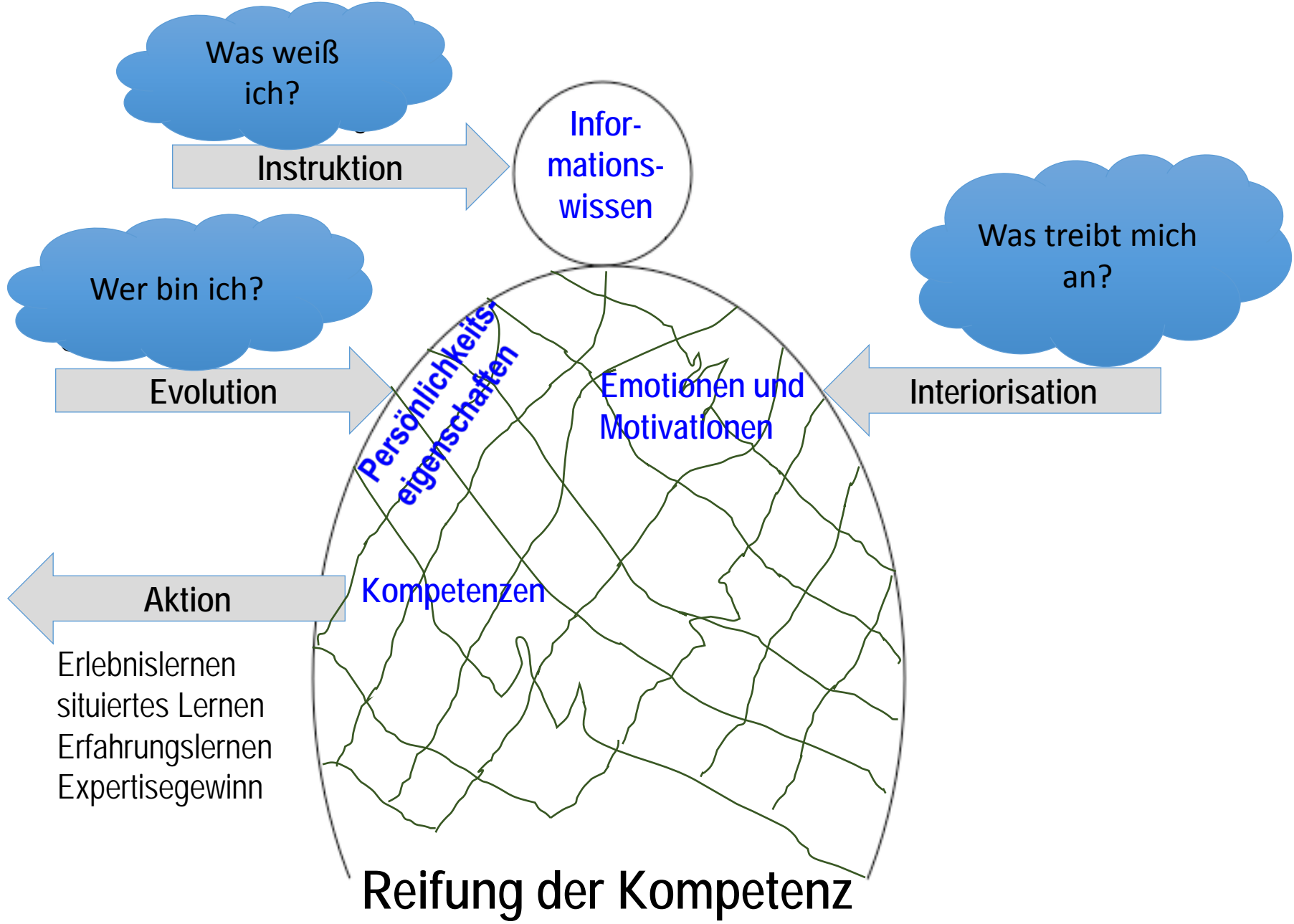


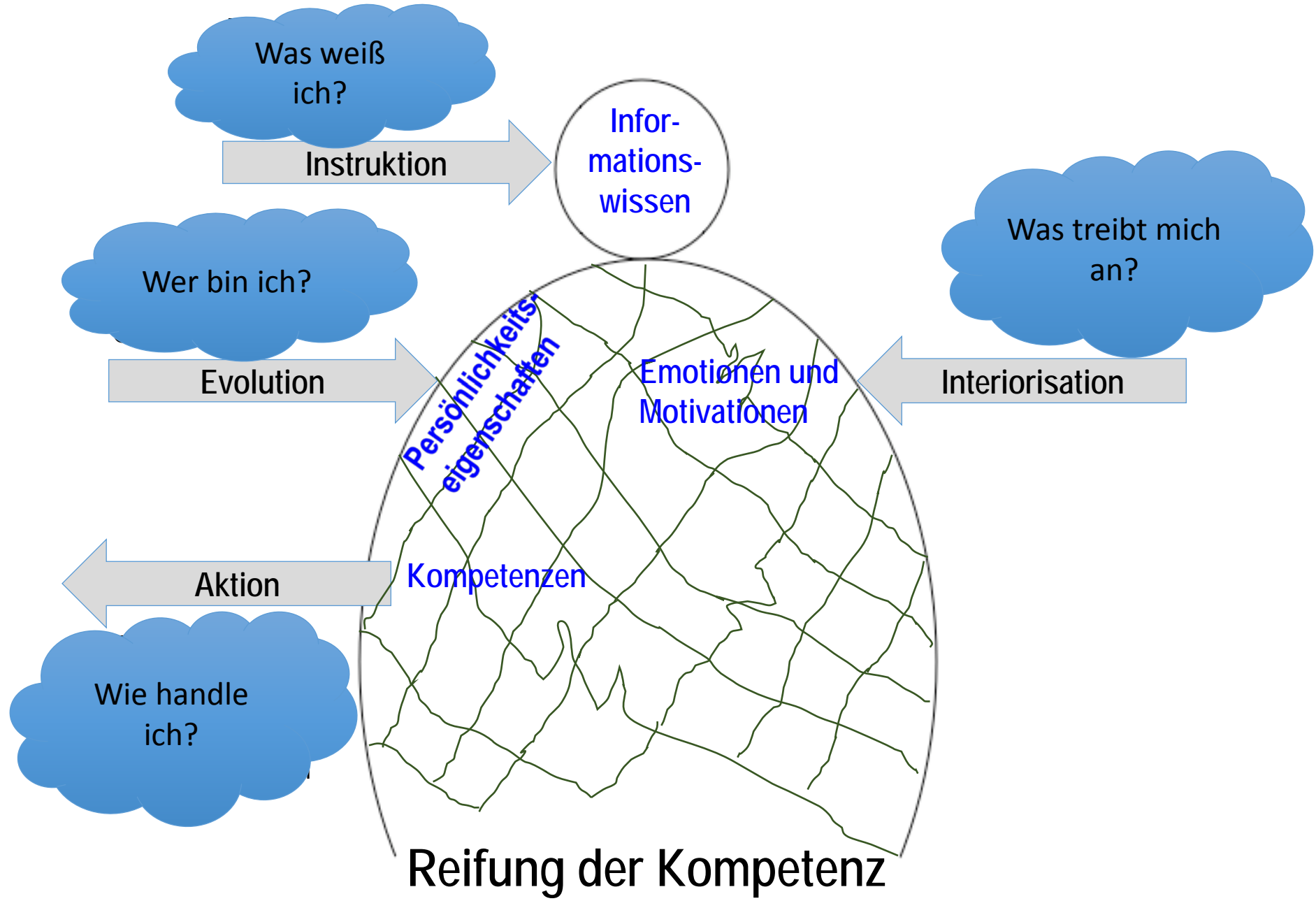
Wie wird „Persönlichkeit“ in der allgemeinen Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung definiert?
Was gilt als Persönlichkeitsentwicklung? Wie verhält sich Kompetenz- zu Persönlichkeitsentwicklung?











So
handle
ich

So
bin
ich

A P
S
F

N O C
A E



Man kann von vorhandenen Persönlichkeitseigenschaften **nicht** auf vorhandene Fähigkeiten, kreativ und selbstorganisiert zu handeln, also auf vorhandene Kompetenzen schließen!

Persönlichkeitseigenschaften **grundieren** Kompetenzen, determinieren sie aber nicht.

Kompetenzen **integrieren** Persönlichkeitseigenschaften, werden aber durch die Performanz und das wahrnehmbare Handlungsergebnis determiniert.



Beispiel 1: Eine hohe Extraversion **E** kann eine große Sozialkompetenz **S** grundieren, der Extrovertierte kann aber auch seiner Umgebung gehörig auf die Nerven gehen, also eine nur geringe Sozialkompetenz besitzen!

Kompetenz ist Teil der Persönlichkeit, aber keine Persönlichkeitseigenschaft (wie die **Beine** Teile der Persönlichkeit, aber keine Persönlichkeitseigenschaften sind ...)

Die **Eigenschaften** einer Persönlichkeit können sich im Laufe ihres Lebens zwar langfristig verändern, lassen sich aber kaum gezielt trainieren und entwickeln

Ihre **Kompetenzen** können und müssen sich – manchmal sogar sehr kurzfristig – entwickeln. Dieser Entwicklungsprozess kann geplant, durch Praxis, Coaching und Training unterstützt, also gezielt gemanagt werden

Die psychometrische Illusion:

Ermittlung der Führungskompetenz auf Basis von Persönlichkeitseigenschaften

1218

Persönlichkeitstests

Stand Juli 2010

<http://www.zpid.de/psychologie/testklassifikation.php>

Persönlichkeitstests [090000]

- 9.1 [090100] Mehrdimensionale Persönlichkeitstests
- 9.2 [090200] Persönlichkeitstests zum Sozialverhalten
- 9.3 [090300] Persönlichkeitstests zur Angst
- 9.4 [090400] Persönlichkeitstests zur Aggression
- 9.5 [090500] Persönlichkeitstests zu kognitiven Stilen
- 9.6 [090600] Tests zur Erfassung des »Locus of Control«
- 9.7 [090700] Tests zur Erfassung spezifischer Motive und Bedürfnisse
 - 9.7.1 [090710] Leistungsmotivationstests
 - 9.7.2 [090720] Machtmotivtests und Verfahren zur Erfassung von Machiavellismus
- 9.8 [090800] Delinquenzneigungstests
- 9.9 [090900] Selbstkonzept- und Selbstbildskalen
- 9.10 [091000] Lebensereignisskalen
- 9.11 [091100] Verfahren zur Erfassung verschiedener Aspekte von Rollenverhalten
- 9.99 [099900] Sonstige Persönlichkeitsverfahren

Beispiel 2: Kann ein zuweilen eigenbrötlerischer, sprunghafter, introvertierter, zänkischer, neurotischer Mensch eine Führungspersönlichkeit sein? Niemals!



- O - Openness (Offenheit)
- C - Consiouness (Gewissenhaftigkeit)
- E - Extraversion (Extraversion)
- A - Agreeableness (Verträglichkeit)
- N - Neuroticism (Neurotizismus) *)

*) Howard, J. P., Mitchell Howard, J.: Führen mit dem Big Five Persönlichkeitsmodell. Das Instrument für optimale Zusammenarbeit. FFM 2008



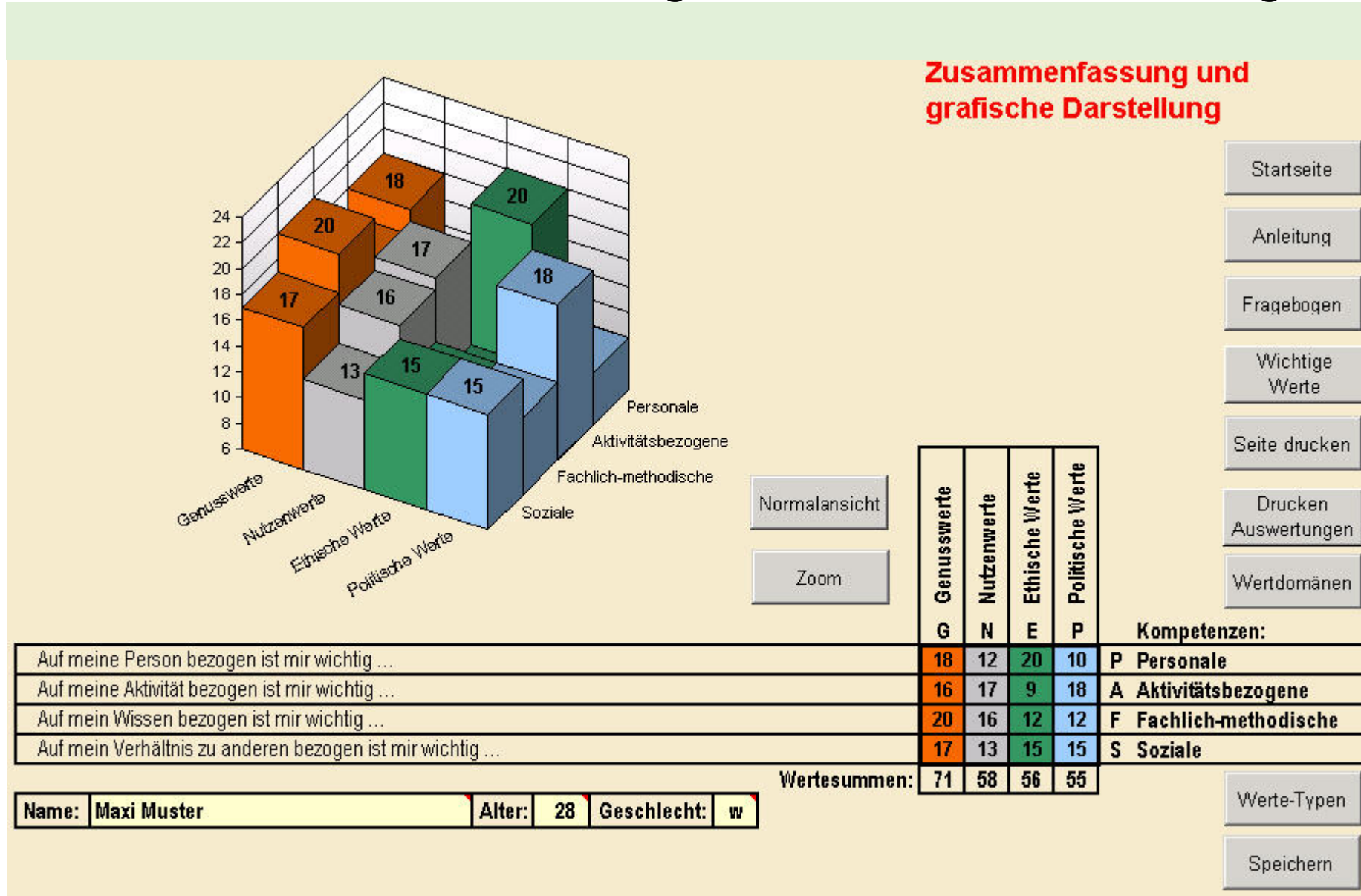
Niemals?

Hinter gleichen Kompetenzen können ganz unterschiedliche **Werthaltungen**, also ganz unterschiedliche Emotionen und Motivationen stehen

Das ist z.B. eine der Hauptquellen von **Führungsdifferenzen** bei gleich ausgeprägter Führungskompetenz!

	P olitische Werte	E thische Werte	N utzens- werte	G enuss- werte
P ersonale Kompetenz				
A ktivitätsbezogene Kompetenz				
F ach- und Methodenkompetenz				
S ozial- kommunikative Kompetenz				

WERDE* (Werte – Diagnostik und Entwicklung)

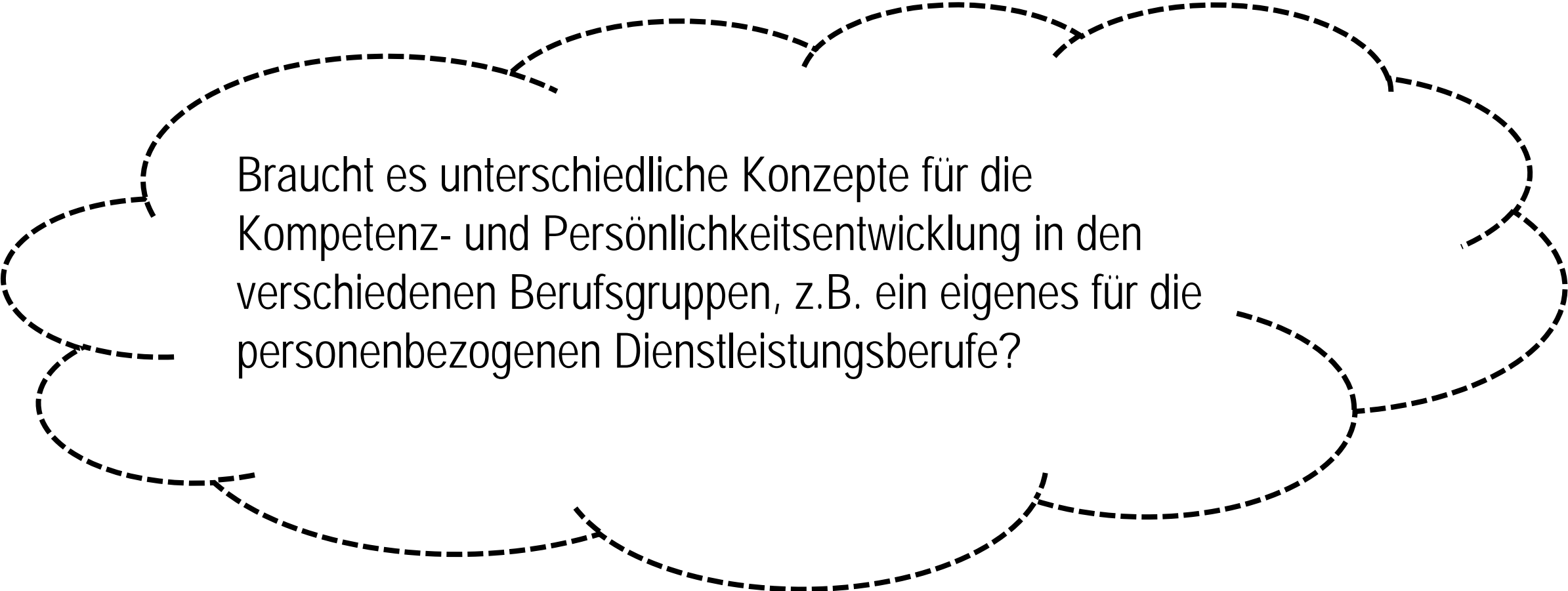


*) Erpenbeck, J; Brennkmeier, B.: WERDE

4

Kompetenzentwicklung und emotionale Labilisierung/Berührung

Kann es pädagogische Kompetenz ohne diese überhaupt geben



Braucht es unterschiedliche Konzepte für die Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung in den verschiedenen Berufsgruppen, z.B. ein eigenes für die personenbezogenen Dienstleistungsberufe?

Die einzig funktionierende
Form der
Wissens-“weitergabe“?



KOGNITIV -
KOMMUNIKATIVES ICH

INDIVIDUELL
SOZIALES ICH

Linker assoziativer
Neocortex
Broca - Wernicke

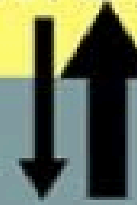


Rechter assoziativer
Neocortex
OFC, VMC, ACC, IC

UNBEWUSSTES SELBST

Emotionale Konditionierung,
Belohnung, Motivation
Bl Amy, VTA, NAcc, Basalgang.

Vegetativ-affektives Verhalten
Hyth, Z Amy, PAG, Veget. Hirnst.



Instanzenmodell des Gehirns nach Gerhard Roth (2013)

- **Untere Ebene** (*Hypothalamus – zentrale Amygdala – vegetative Zentren des Hirnstamms*): Unbeeinträchtigte angeborene **Reaktionen und Antriebe**, z.B. Schlaf, Sexualität, Aggression...
Kaum veränderbar
- **Mittlere limbische Ebene** (*basales limbisches System*): **Urinstinkte** (z.B. Angst, Freude, Empfindung), **Angstsenkung**....
Durch Ansprechen individuell-emotionaler Motive und durch langes Einüben veränderbar
- **Obere limbische Ebene** (*Prä- und orbitofrontale Cortex*): Ebene des **sozialen Lernens** - Anerkennung, **soziale Nähe**, Ethik...
Durch soziale Interaktion und Kommunikation veränderbar
- **Kognitiv-sprachliche Ebene** (*präfrontale Cortex*): **Handlungsspielräume**, **Kommunikation** - Erklärung und Rechtfertigung des Verhaltens...
Hat nur in Verbindung mit den anderen Ebenen Einfluss auf unser Verhalten und Handeln

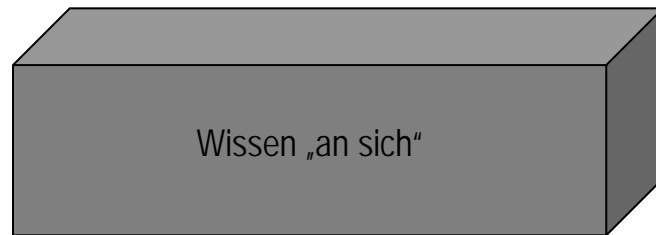
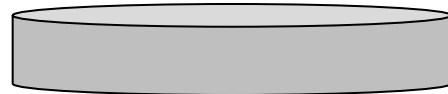
„Worte sind nicht ganz unnütz, aber sie allein bewirken nichts, sondern immer nur mit bewussten Emotionen oder besser noch mit unbewussten Emotionen...“

Gerhard Roth „Warum es so schwer ist, sich und andere zu ändern“

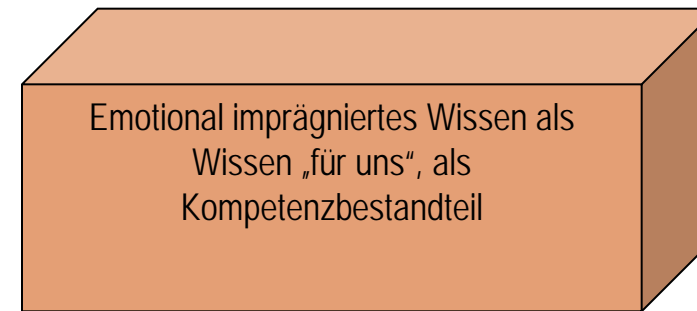
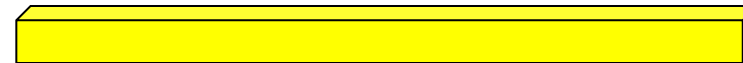
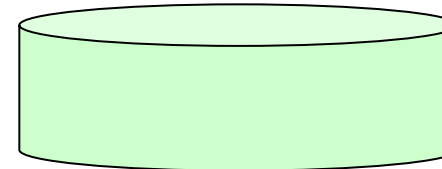
Kompetenzentwicklung erfordert zwingend eine
emotionale „Imprägnierung“ des Wissens

Bewunderung (des Lehrenden, des Gelehrten, der Schönheit des Stoffes...), Begeisterung, Leidenschaft, Engagement, Willen, Interesse, Neugier, Teilnahme, Wissbegier, aber auch Vorsicht, Bedachtsamkeit, Angst ...

Emotionale
„Imprägnierung“
durch emotionale
Labilisierung



WISSEN



KOMPETENZEN

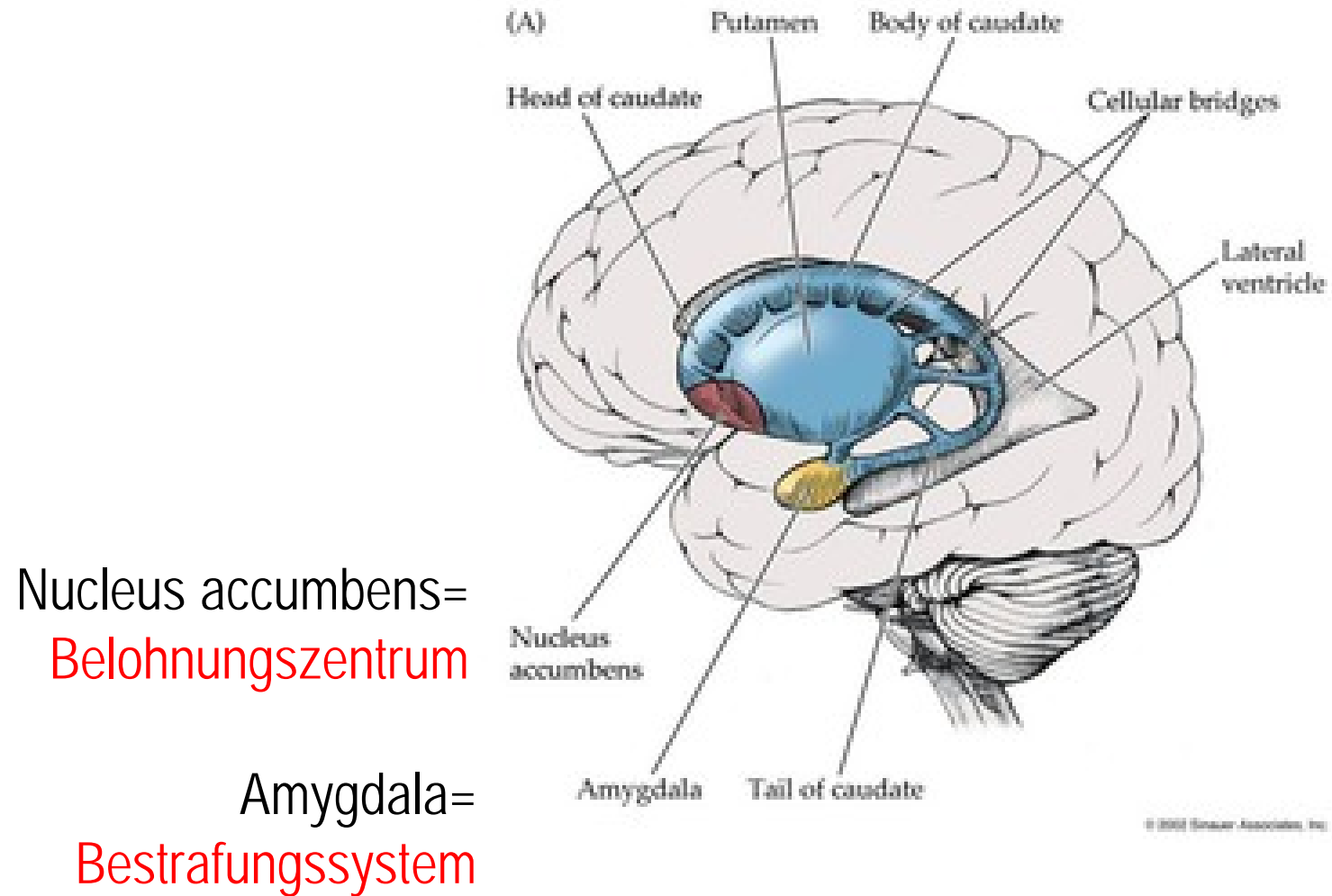
Schule, Universität, Weiterbildung vermitteln Wissen, aber manchmal weniger Kompetenzen

Kompetenzentwicklung und -management erfordern eine emotionale Berührung/Labilisierung

Fragen Sie ab heute, wenn jemand behauptet, eine Weiterbildungsmaßnahme diene der Kompetenzentwicklung:

„Und wo ist der Punkt der emotional-motivationalen Labilisierung?“

Limbisches System



Das limbische System ist ständig damit beschäftigt, Dinge zu beurteilen, zu archivieren und wieder hervorzuholen

Amygdala & Co

Ohne das limbische System könnten wir keine Entscheidung treffen. In diesem Gehirnbereich werden intensiv Emotionen verarbeitet. Vor allem die Amygdala, der Mandelkern, ist bei der „emotionalen Markierung“ von Informationen bedeutend. Sie lässt uns zum Beispiel negative Erlebnisse wie 9/11 besonders detailliert und vor allem lange erinnern. Innerhalb von 500- 600 ms entscheidet dieser Gehirnbereich, ob uns zum Beispiel eine Person sympathisch ist oder nicht bzw. ob die Person vertrauenswürdig ist oder nicht.

Funktionelle Magnetresonanztomographie



30.000
Bildpunkte
pro
Sekunde

Bild
über
Monitor

Ton
über
Kopfhörer

Blut-
fluss

Welche Gehirnregionen sind aktiv?

Der Hirnscanner (fMRT)

Mit Hilfe der Messung neuronaler Muster ist es heute möglich, spezifische Fragestellungen der Informationsverarbeitung, Überzeugungsstrategien oder Präsentationseffekte zu beantworten. Dabei werden im „Hirnscanner“ die für die neuronale Verarbeitung relevanten Gehirnbereiche untersucht. Der wichtigste Fokus liegt dabei auf den emotions- und handlungsrelevanten Gehirnarealen

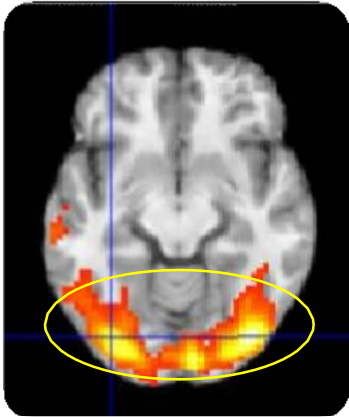


Der Bold Effekt

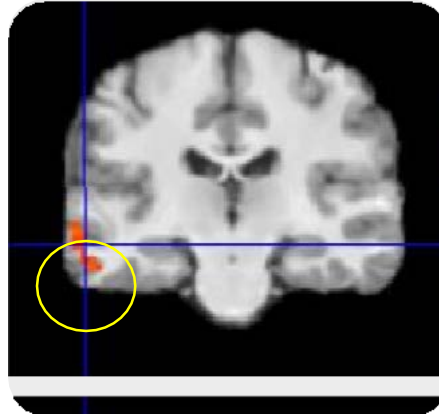
Woher wissen Neuropsychologen, welcher Teil im Gehirn aktiv ist?

Dafür nutzen sie den sogenannten BOLD-Effekt, der sich die magnetische Eigenschaft des Blutfarbstoffs Hämoglobin zu Nutze macht. Bei Betrachtung z.B. eines inspirierenden Bildes kommt es im Gehirn zu einer erhöhten neuronalen Aktivität in der Hirnregion.

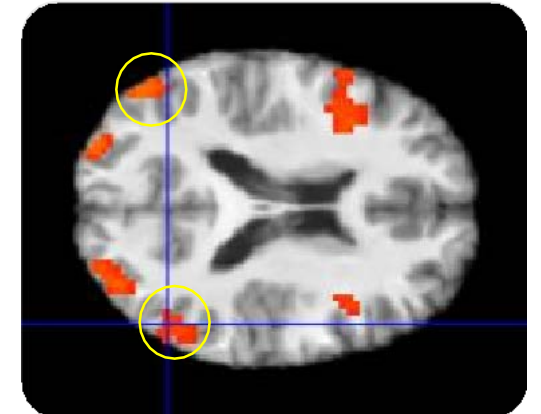
Befunde aus Hirnscanuntersuchungen [Limbio Business OG]



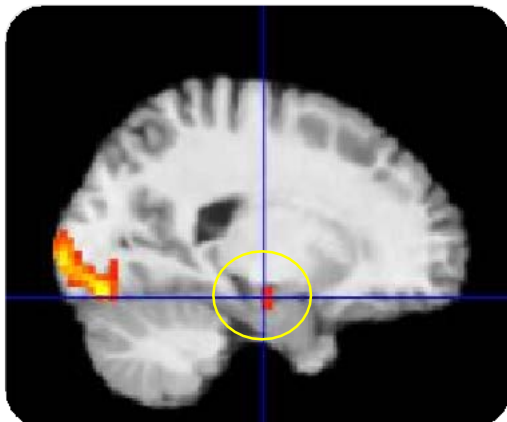
Visuelle
Verarbeitung
Visueller Cortex



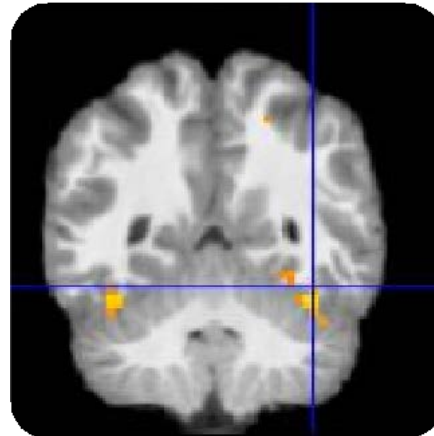
Semantik
Linker, anteriorer, inferiorer
temporaler Cortex



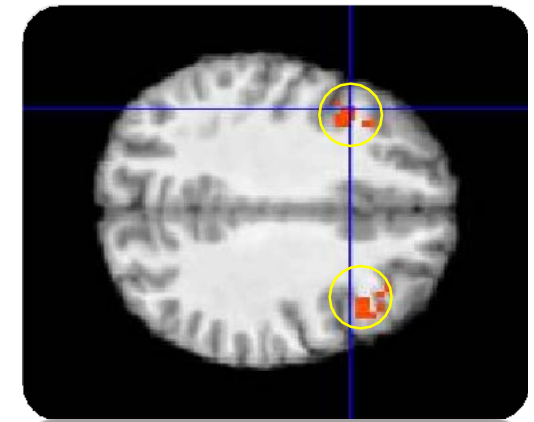
Sprachverarbeitung/
Aufmerksamkeit
Temporoparietaler Cortex



Gedächtnis
Medial temporaler Cortex
(Hippocampus)

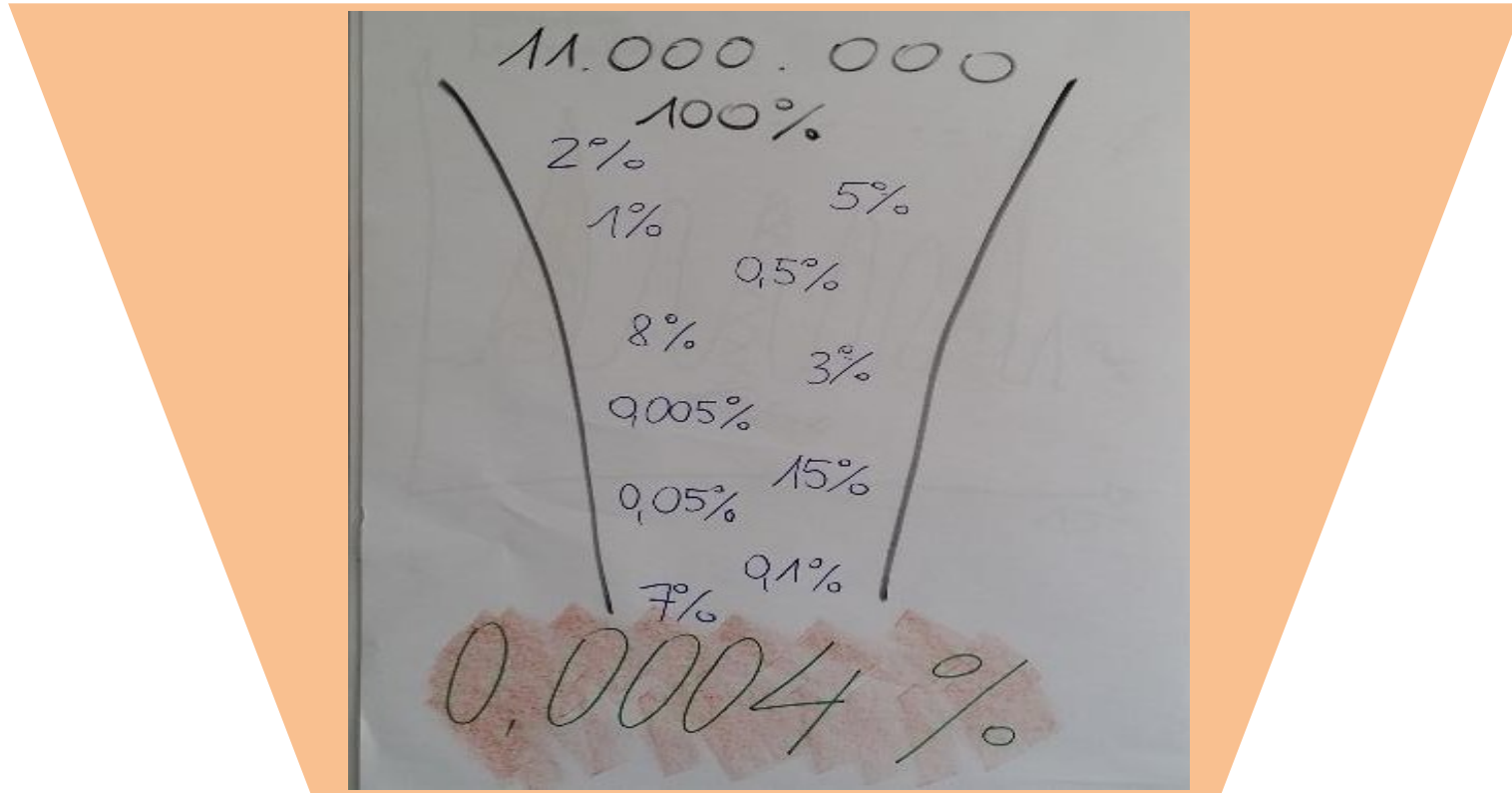


Gyrus fusiformis
Gesichtserkennung/Biologische Stimuli



Kognition
Frontaler Cortex

11.000.000 bits/Sekunde



40 bits/Sekunde

0,0004 %

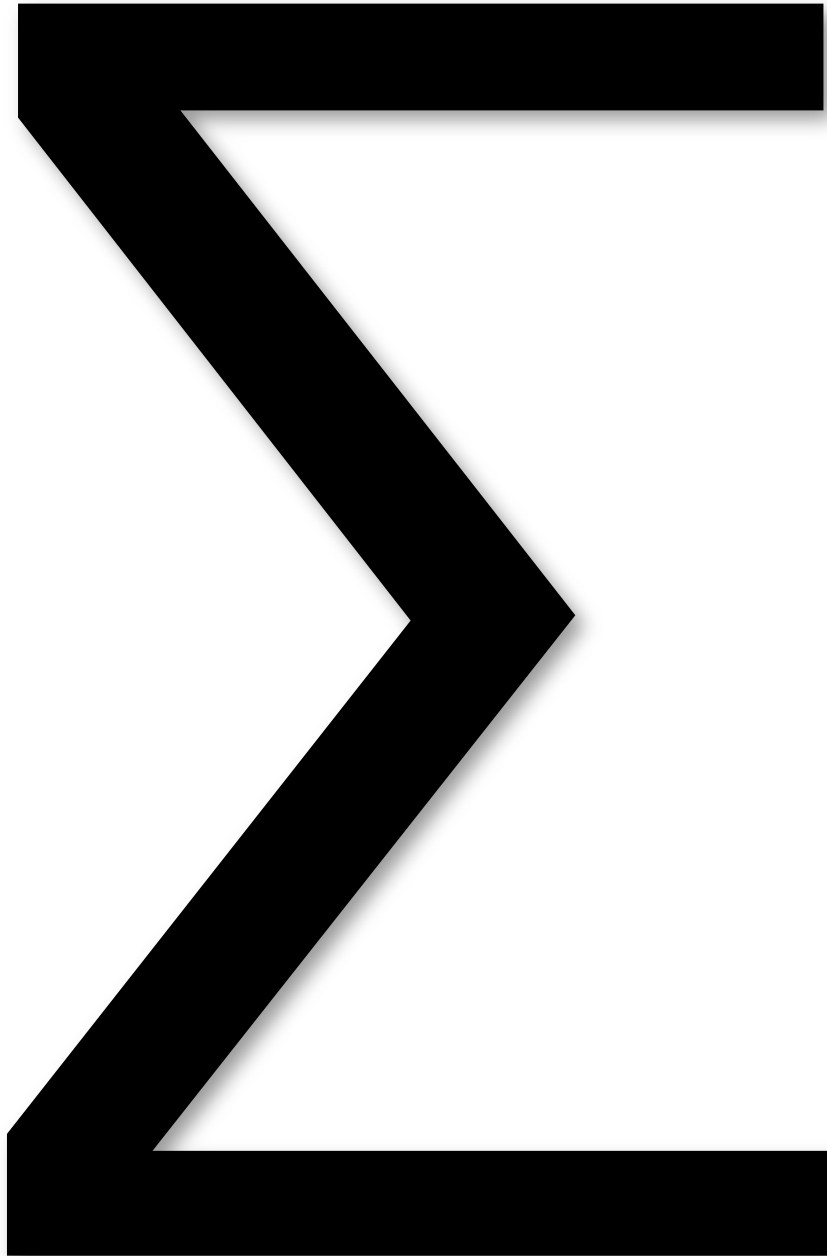
Was bleibt hängen? Unser Autopilot ist meist auf „ON“
Von den 11 Millionen bits, die das Gehirn über die Sinne pro Sekunde aufnimmt, finden lediglich 40 bits den Weg zum Bewusstsein. Dies entspricht einem Tropfen auf 13 Liter Wasser. Der gewaltige Rest wird von unserem Unbewusstsein aufgefangen.


Unser Gehirn...

Ist nicht dafür geschaffen,
große Datenmengen zu
verarbeiten

Ist ein Organ zur
Problemlösung

Ist hervorragend dafür
geeignet, Relevanz zu
erzeugen





Was bringt die Zukunft -
die Wissensgesellschaft
oder die Kompetenzgesellschaft?

Eine Katastrophe rollt auf uns zu: die Kompetenzkatastrophe!

Unsere Welt verändert sich rasend und mit ihr die Anforderungen an uns. Wir benötigen heute völlig neue Fähigkeiten, um uns in der digitalen Welt zurechtzufinden und trotzdem menschengerecht zu handeln. Diesen Anforderungen wird das Bildungssystem nicht mehr gerecht. Sein Grundprinzip – Wissensweitergabe statt Kompetenzentwicklung – führt direkt in eine Bildungskatastrophe.

Schulen, Hochschulen und berufliche Bildung blockieren mehrheitlich die notwendige Entwicklung der Kompetenzgesellschaft. John Erpenbeck und Werner Sauter analysieren diese Kompetenzkatastrophe und weisen Wege zu ihrer Überwindung.

Die Autoren

Prof. Dr. John Erpenbeck lehrt Kompetenzmanagement an der School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) in Berlin.

Prof. Dr. Werner Sauter ist Wissenschaftlicher Leiter und Bildungsberater der Blended Solutions GmbH in Berlin.

ISBN 978-3-662-48502-6



9 783662 485026

► springer.com

Erpenbeck · Sauter



Stoppt die Kompetenzkatastrophe!

John Erpenbeck
Werner Sauter

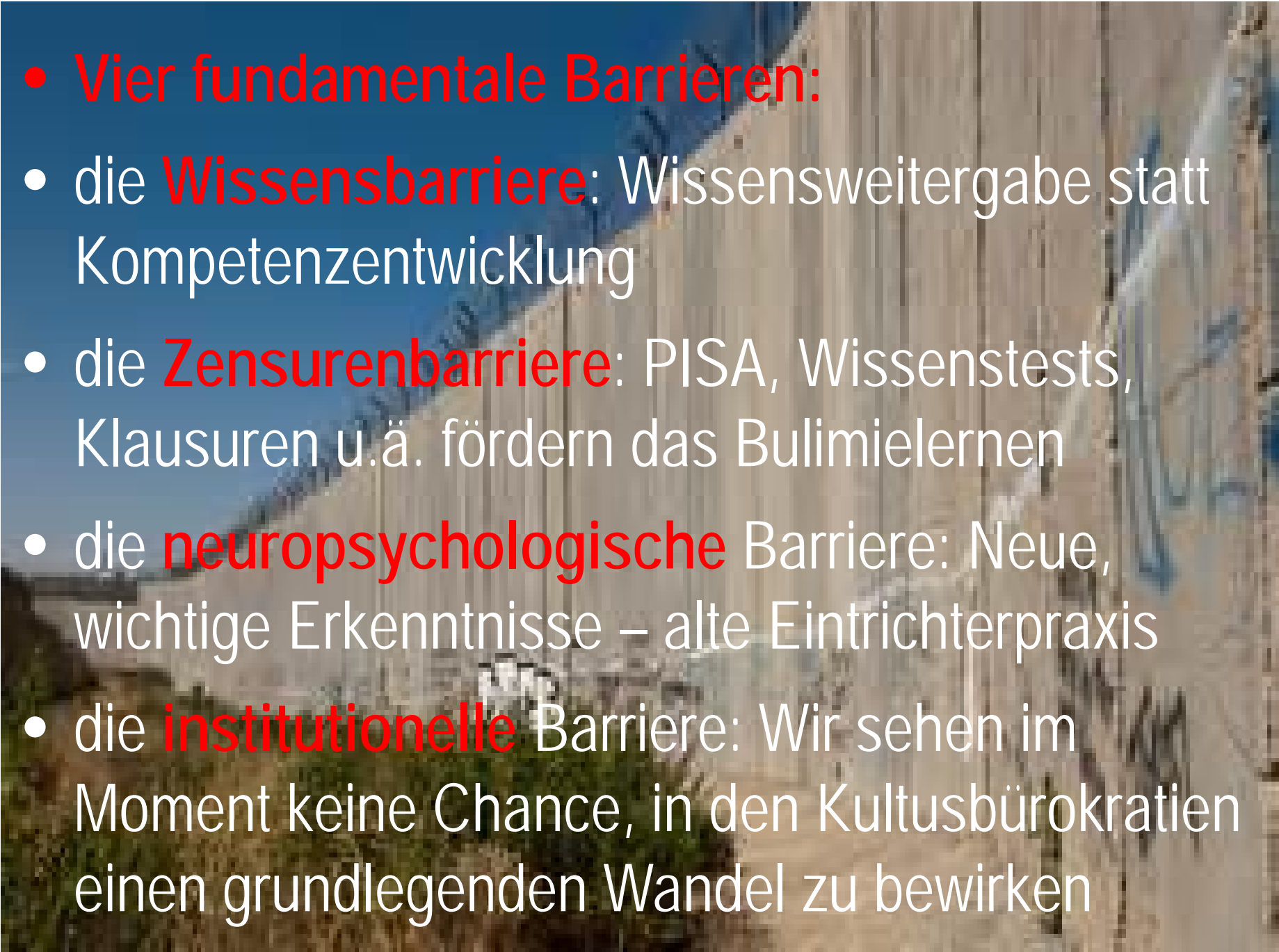
Stoppt die Kompetenz- katastrophe!

Wege in eine
neue Bildungswelt

 Springer

Was ist die Kompetenzkatastrophe?

Wissensweitergabe statt
Kompetenzentwicklung

- 
- **Vier fundamentale Barrieren:**
 - die **Wissensbarriere**: Wissensweitergabe statt Kompetenzentwicklung
 - die **Zensurenbarriere**: PISA, Wissenstests, Klausuren u.ä. fördern das Bulimielernen
 - die **neuropsychologische** Barriere: Neue, wichtige Erkenntnisse – alte Eintrichterpraxis
 - die **institutionelle** Barriere: Wir sehen im Moment keine Chance, in den Kultusbürokratien einen grundlegenden Wandel zu bewirken



Vielen Dank für 's Zuhören
und Mitdenken

ion@gmx.eu