

Modul 5

– E-Learning und Kompetenzorientierung –

kultur- und
sozialwissenschaften

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Berufliche Kompetenzentwicklung im Kontext informellen und reflexiven Lernens – Stärkung der Persönlichkeits- und Bildungsentwicklung?

Kurzfassung

Mit der wachsenden Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens und dem Wandel von Arbeit und Qualifizierung gewinnt die berufliche Kompetenzentwicklung zunehmend an Gewicht. Informelles und reflexives Lernen in und bei der Arbeit sowie die lern- und kompetenzförderliche Gestaltung der Arbeit werden gefordert und gefördert. Wird darüber auch die Persönlichkeits- und Bildungsentwicklung von Beschäftigten gestärkt oder ist gar von einer Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Vernunft zu reden? Der Beitrag gibt einen problemorientierten Einblick in den Entstehungskontext und aktuelle Verständnisse von beruflicher Handlungskompetenz und Reflexivität. Das reflexive und informelle Lernen werden im Kontext des Erwerbs umfassender Handlungskompetenz erörtert, die lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung wird referiert und reflektiert. Abschließend wird die Ausgangsfrage resümiert.

Abstract

By growing relevance of lifelong learning and changes in labor and qualification, development of vocational competencies is becoming increasingly more important. Informal and reflexive learning in and during work are required and advocated as well as a learning and competency adjuvant shaping of the work. Besides, are personality-development and -formation encouraged, too? Might one even speak of converging economical and pedagogical rationalities? This article delivers problem-oriented insight into genesis and current understandings of ‘Berufliche Handlungskompetenz’ and reflexivity. Reflexive and informal learning are discussed in the context of acquiring extensive ‘Handlungskompetenz’, and learning and competency adjuvant shaping of work is reported and reflected. Finally the opening question will be resumed.

1. Ausgangssituation

Die breite Durchsetzung des Kompetenzbegriffs in Übereinstimmung mit oder neben dem Bildungsbegriff ist sicherlich darauf zurückzuführen, dass Kompetenzen sich auf das Subjekt beziehen und dabei gleichwohl betriebliche und gesellschaftliche Anforderungen erfüllen. Sie kommen zudem den Anforderungen lebenslangen Lernens nach und umfassen allgemeine und berufliche Bildung, ohne dabei per se die herkömmliche Dichotomie von beruflicher, allgemeiner

und Hochschulischer Bildung beizubehalten. Vor allem sind Kompetenzen und Kompetenzentwicklung immer an Lernen gebunden und damit auch an unterschiedliche lerntheoretische Zugänge und über Lernarten bestimmte Umfeld- und Entwicklungsbedingungen. (Vgl. DEHNBOSTEL 2010)

Für die berufliche Handlungskompetenz und die betriebliche Kompetenzentwicklung sind in neuen betrieblichen Arbeits- und Organisationskonzepten neben dem herkömmlichen formalen Lernen das reflexive und das informelle Lernen wichtig. Reflexivität und reflexives Lernen ist für kontinuierliche Verbesserungsprozesse ebenso grundlegend wie für halbautonome Gruppenarbeit und neue betriebliche E-Learningformen. Die Bedeutung des informellen Lernens für die betriebliche Kompetenzentwicklung wird mittlerweile häufig höher eingeschätzt als die des formalen Lernens. (Vgl. OVERWIEN 2005; MOLZBERGER 2007)

Die Zusammenhänge zwischen Kompetenzentwicklung einerseits und dem informellen und reflexiven Lernen andererseits sind bisher wissenschaftlich nicht erschlossen. Empirische Untersuchungen liegen hierzu nicht vor. Es geht zunächst darum, die mit der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft aufgetretenen Neuorientierungen begrifflich und praktisch-konzeptionell zu klären, um sie der wissenschaftlichen Diskussion zugänglich zu machen und wissenschaftliche Studien durchführen zu können. In jüngster Zeit ist vor allem das informelle Lernen, zumeist zusammen mit dem formalen Lernen, zum Gegenstand zahlreicher Kompetenz- und Validierungsverfahren geworden. Neue Steuerungs- und Gestaltungskonzepte wie Qualifikationsrahmen und Akkreditierungen fordern die Anerkennung von in der Arbeit informell erworbenen Kompetenzen als Ausdruck veränderter Qualifizierungsformen und des lebenslangen Lernens. (Vgl. DEHNBOSTEL/ SEIDEL 2011)

In diesem Beitrag geht es nicht um die vielerorts thematisierten Fragen der Anerkennung informellen Lernens, sondern um die Einordnung des informellen und reflexiven Lernens in die Kompetenzentwicklung. Insbesondere geht es um die zentrale Frage, inwieweit die prinzipiell zwischen Ökonomie und Bildung angesiedelte Kompetenzentwicklung im Betrieb über das informelle und reflexive Lernen die Persönlichkeits- und Bildungsentwicklung von Beschäftigten stärken kann. Zur Annäherung an diese Frage werden im nächsten Abschnitt (2.) die Begriffe der beruflichen Handlungskompetenz und des reflexiven Lernens resp. der Reflexivität in ihrem jeweiligen Entstehungskontext und in ihren Definitionen mit besonderem Blick auf die Bildungsdimension betrachtet. Ausführungen zum informellen Lernen schließen sich in einem weiteren Abschnitt 3 an, wobei das Verhältnis von informellem und formalem Lernen besonders thematisiert wird. Die Erörterung lern- und kompetenzförderlicher Arbeitsgestaltung als Möglichkeit, die Persönlichkeits- und Bildungsentwicklung über die Entfaltung von Kompetenzen und Reflexivität zu stärken, schließt sich an (4.). Im Schlussabschnitt 5 wird die zentrale Fragestellung nach der Stärkung der Persönlich-

keits- und Bildungsentwicklung durch das informelle und reflexive Lernen im Rahmen der Kompetenzentwicklung zusammenfassend diskutiert.

2. Berufliche Handlungskompetenz und Reflexivität

In Theorie und Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben sich die Begriffe Kompetenz und Kompetenzentwicklung heute als zentrale Begriffe etabliert, wobei die Begriffs- und Konzeptverständnisse in der Weiterbildung vielfältiger sind und weiter gefasst werden als in der beruflichen Erstausbildung. Konsens besteht darin, dass die Kompetenzentwicklung an einen auf Selbststeuerung ausgerichteten ganzheitlichen Kompetenzbegriff anknüpft und aus der Perspektive des Subjekts und des lebensbegleitenden Lernens definiert wird. Anders gesagt: Kompetenzentwicklung wird vom Subjekt her, von seinen Fähigkeiten und Interessen in handlungsorientierter Ausrichtung bestimmt. Die Herausbildung von Kompetenzen erfolgt durch lebensbegleitende individuelle Lern- und Entwicklungsprozesse und unterschiedliche Formen des Lernens in der Arbeits- und Lebenswelt. Kompetenzentwicklung ist ein aktiver Prozess, der von Individuen in starkem Maße selbst gestaltet wird und dabei selbstgesteuertes und reflexives Lernen erfordert. (Vgl. GILLEN 2006; DEHNBOSTEL 2010)

In Berufsausbildung und Weiterbildung führt die Kompetenzentwicklung zum Auf- und Ausbau einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz, in der sich verschiedene Kompetenzdimensionen vereinen. Bereits der DEUTSCHE BILDUNGSRAT verweist auf unterschiedliche Kompetenzbereiche, indem er von integrierten Lernprozessen fordert, dass sie „*mit der Fachkompetenz zugleich humane und gesellschaftlich-politische Kompetenzen vermitteln*“ (DEUTSCHER BILDUNGSRAT 1974, S. 49). Diese drei Kompetenzen stehen aber nicht gleichwertig nebeneinander. Vielmehr misst der BILDUNGSRAT der Humankompetenz eine größere Bedeutung zu und verbindet sie mit den emanzipatorischen und kritisch-reflexiven Zielorientierungen der damaligen Bildungsreform. Als humane Kompetenz wird definiert, „*daß der Lernende sich seiner selbst als eines verantwortlich Handelnden bewußt wird, dass er seinen Lebensplan im mitmenschlichen Zusammenleben selbständig faßt und seinen Ort in Familie, Gesellschaft und Staat richtig zu finden und zu bestimmen vermag*“ (ebd.).

Im Zusammenhang mit der Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe und Bestrebungen der KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK), das Konzept der Handlungsorientierung in der berufsschulischen Ausbildung zu fördern, wurde der Kompetenzbegriff zunehmend in Überlegungen zur Curriculumentwicklung und zur didaktisch-methodischen Gestaltung von Lernprozessen aufgenommen und weiterentwickelt. Entsprechend sind auch die mit dem Lernfeldkonzept in der Berufsschule verfolgten Ziele auf die Entwicklung von Handlungskompetenz gerichtet. Diese wird verstanden als die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen mündig und