

Der Kompetenzbegriff im Kontext der internationalen Diskussion über das lebenslange Lernen

Hochschulöffentlicher Vortrag

Oldenburg, 30.01.2019

Dr. Wolfgang Müskens
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

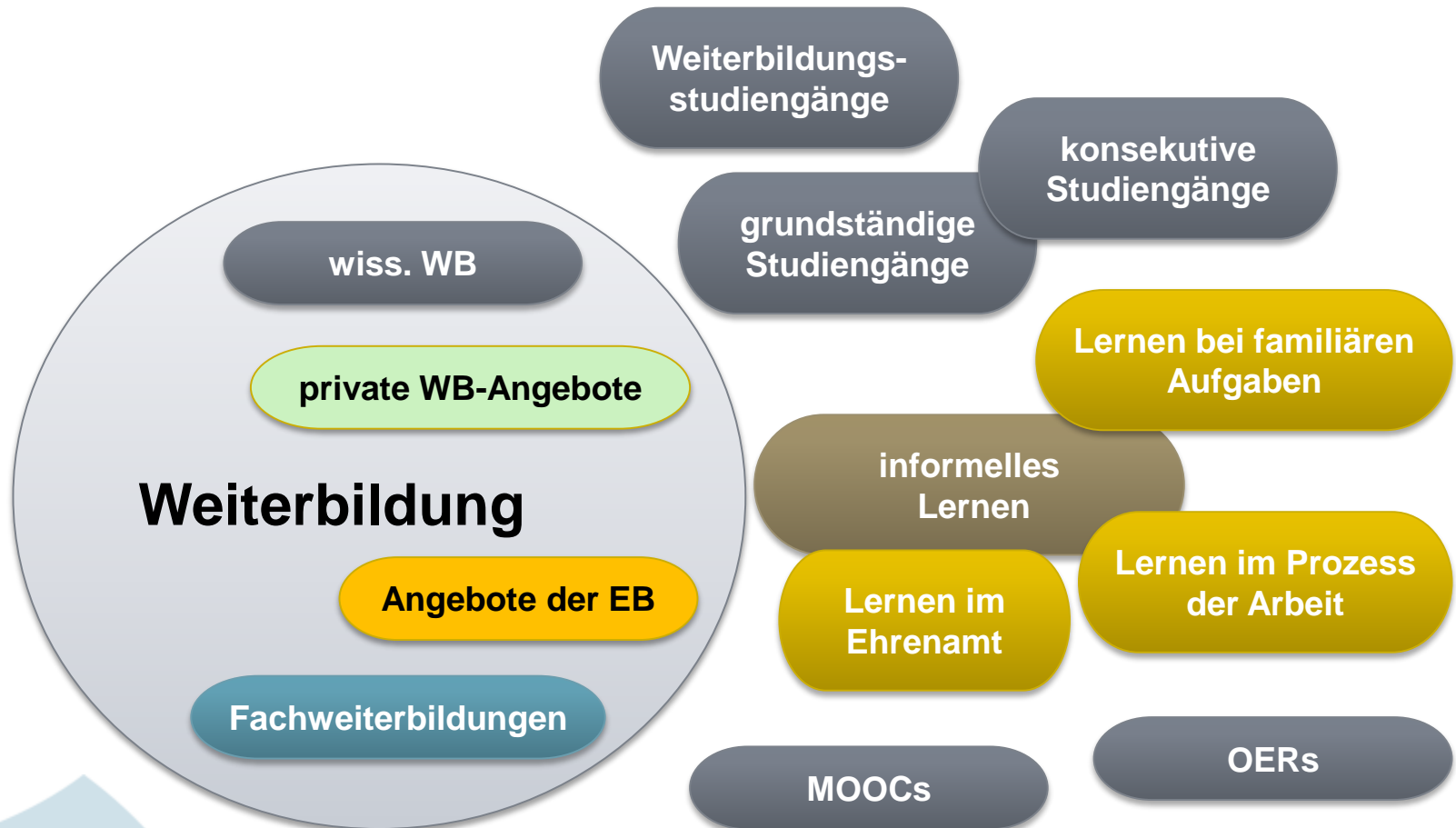
Übersicht

1. Die internationale Debatte um das lebenslange Lernen
2. Der Kompetenzbegriff
3. Dynamische Prozesse der Kompetenzanwendung: Auswahl, Optimierung und Kompensation
4. Anwendungsbeispiel 1: „kompetenzorientierte“ Studiengangsgestaltung
5. Anwendungsbeispiel 2: Anrechnung beruflicher „Kompetenzen“
6. Kompetenzen als Dispositionen im lebenslangen Lernen

I.

Die internationale Debatte um das lebenslange Lernen

Lebenslanges Lernen vs. Weiterbildung



Ziele des lebenslangen Lernens

Phasen nach Vargas (2017)

1945-1980

- Förderung von Demokratie und Frieden durch Bildung
- LLL als Bildungschance für Menschen, die bislang von Bildung abgeschnitten waren

1980-2010

- ökonomischer Rationalismus in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit
- Kompetenzerwerb zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit in der Wissensgesellschaft

ab 2010

- Integrierte Perspektive, die sowohl soziale, ökonomische als auch kulturelle Aspekte einschließt
- LLL als Weg zur gesellschaftlichen und beruflichen Partizipation für alle

**„Learning to be: The world of education today and tomorrow“
UNESCO (1972)**

„Educational structures must be remodelled, [...] to follow lifelong education patterns. Subject matter must be individualized; pupils and students must be aware of their status, their rights and their own wishes; authoritarian forms of teaching must give way to relationships marked by independence, mutual responsibility and dialogue [...]

(Faure et al. 1972, p. 79 f.)

„The computer will also assuredly be called on to play an important part in lifelong education. [...]

(Faure et al. 1972, p. 126 f.)

Ziele des lebenslangen Lernens

Phasen nach Vargas (2017)

1945-1980

- Förderung von Demokratie und Frieden durch Bildung
- LLL als Bildungschance für Menschen, die bislang von Bildung abgeschnitten waren

1980-2010

- ökonomischer Rationalismus in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit
- Kompetenzerwerb zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit in der Wissensgesellschaft

ab 2010

- Integrierte Perspektive, die sowohl soziale, ökonomische als auch kulturelle Aspekte einschließt
- LLL als Weg zur gesellschaftlichen und beruflichen Partizipation für alle

Lebenslanges Lernen und Bildung

Konrad Liessmann

„Der flexible Mensch, der, lebenslang lernbereit, seine kognitiven Fähigkeiten den sich rasch wandelnden Märkten zur Disposition stellt, ist nicht einmal mehr eine Karikatur des humanistisch Gebildeten, wie ihn Wilhelm von Humboldt in seiner knappen Theorie der Bildung des Menschen skizziert hatte, sondern dessen krasses Gegenteil. Bei allem, was Menschen heute wissen müssen und wissen können – und das ist nicht wenig! –, fehlt diesem Wissen jede synthetisierende Kraft. Es bleibt, was es sein soll: Stückwerk – rasch herstellbar, schnell anzueignen und leicht wieder zu vergessen“

(Liessmann 2006, S. 8)

Ziele des lebenslangen Lernens

Phasen nach Vargas (2017)

1945-1980

- Förderung von Demokratie und Frieden durch Bildung
- LLL als Bildungschance für Menschen, die bislang von Bildung abgeschnitten waren

1980-2010

- ökonomischer Rationalismus in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit
- Kompetenzerwerb zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit in der Wissensgesellschaft

ab 2010

- Integrierte Perspektive, die sowohl soziale, ökonomische als auch kulturelle Aspekte einschließt
- LLL als Weg zur gesellschaftlichen und beruflichen Partizipation für alle

„Rethinking Education: Towards a global common good“

UNESCO (2015)

„The economic functions of education are undoubtedly important, but we must go beyond the strictly utilitarian vision and the human capital approach that characterizes much of international development discourse. Education is not only about the acquisition of skills, it is also about values of respect for life and human dignity required for social harmony in a diverse world.”

[...]

“It is necessary, therefore, to reassert a humanistic approach to learning throughout life for social, economic and cultural development.”

(UNESCO 2015, S. 37)

Ziele des lebenslangen Lernens

Phasen nach Vargas (2017)

1945-1980

- Förderung von Demokratie und Frieden durch Bildung
- LLL als Bildungschance für Menschen, die bislang von Bildung abgeschnitten waren

1980-2010

- ökonomischer Rationalismus in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit
- **Kompetenzerwerb** zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit in der Wissensgesellschaft

ab 2010

- Integrierte Perspektive, die sowohl soziale, ökonomische als auch kulturelle Aspekte einschließt
- LLL als Weg zur gesellschaftlichen und beruflichen Partizipation für alle

Ein von ökonomischen Interessen geleiteter Diskurs

Bernd Lederer

„‘Kompetenz’ [...] ist heute – teils in penetrant anmutender Weise – ein nachgerade hegemonialer Terminus eines überwiegend von ökonomisch-instrumentellen Interessen geleiteten Diskurses in den Bildungswissenschaften, insbesondere, indes keineswegs allein, auf dem Terrain der Erwachsenenbildung/Weiterbildung/Beruflichen Bildung.“

(Lederer 2014, S. 21)

II.

Der Kompetenzbegriff

„Mehr als nur Wissen“

OECD-Definition

„Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitive Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden.

(OECD 2005)

Unterschiede zwischen Prüfungen und realen komplexen (Arbeits-)anforderungen

Warum Prüfungen keine Kompetenz erfassen

	Anforderungen in formalen Lernprozessen (z.B. Prüfungen)	Anforderungen in realen Arbeitskontexten
Zeitungsumfang der Anforderung	begrenzt, vorgegeben	z.T. flexibel, z.T. sehr lange andauernd, z.T. verhandelbar
Ressourcen (Literatur, Internet, etc.)	beschränkt, klar definiert	i.d.R. unbeschränkt
Kooperation	i.d.R. untersagt	möglich, erwünscht
Vorgehensweise zur erfolgreichen Bearbeitung	häufig eindeutig festgelegter Lösungsweg	unterschiedliche persönliche Herangehensweisen möglich
fehlende Kenntnisse bzw. Fertigkeiten	führen zum Scheitern	können noch während der Anforderungsbewältigung erworben werden
Anforderung	exakt vorgegeben	z.T. verhandelbar, ausgestaltbarer Rahmen

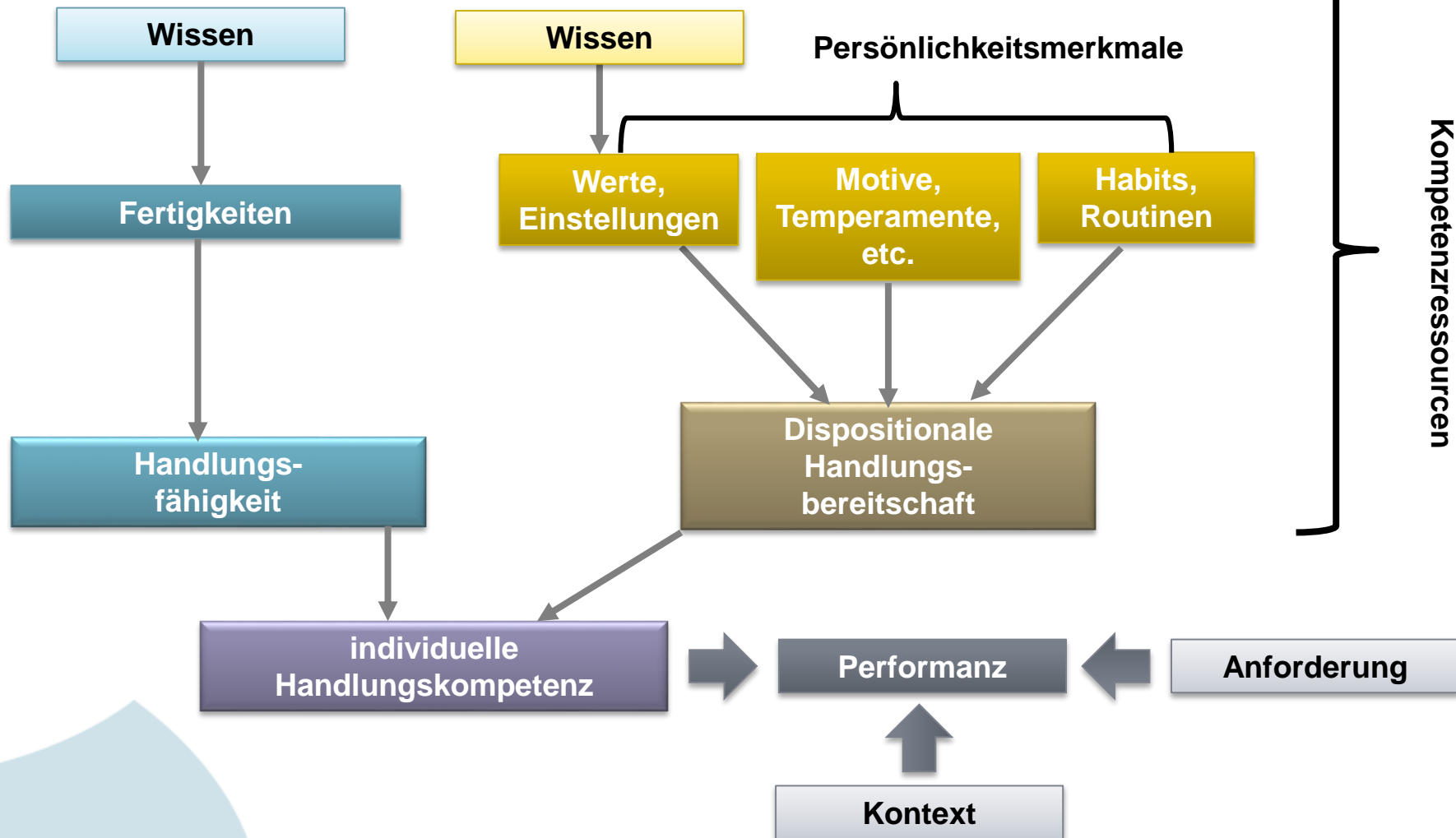
Kompetenzdefinitionen

Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

„Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.“

(AK DQR 2011, S. 8)

Kompetenz als Konstrukt



Kompetenzen als Handlungsdispositionen in komplexen Anforderungssituationen

Hanft / Müskens

„Kompetenz ist die Disposition eines Individuums in einer komplexen Anforderungssituation bzw. einer bestimmten Klasse von Anforderungssituationen erfolgreich zu handeln.“

Die Kompetenz setzt sich aus einer Kombination intrapersonaler Merkmale (wie Wissen Fähigkeiten, Einstellungen, Werte, Interessen und Motive) zusammen.“

(Hanft & Müskens 2002, S. 14)

Kompetenzen als komplexe Konstrukte

„Kompetenzen stellen die dynamische Kombination aus kognitiven und meta-kognitiven Fähigkeiten, Wissen und Verstehen, zwischenmenschlichen, intellektuellen und praktischen Fähigkeiten sowie ethischen Werten dar.“
(EU Kommission 2006, S. 9)

Kontext

- Kompetenzbegriff der beruflichen Bildung
- Kompetenzforschung in der Berufspädagogik
- Übergreifender Kompetenzbegriff

Erfassung

- Dokumentation in Portfolios
- Qualitative diagnostische Verfahren
- Projekte / Probezeiten

Verwendung

- weite Verbreitung seit ca. 2005
- Berufspädagogik, OECD, DQR

Beispiele für Kompetenzen

- Führungskompetenz
- Lehrkompetenz
- Kompetenz im Projektmanagement

III.

Dynamische Prozesse der Kompetenzanwendung:

Auswahl, Optimierung und Kompensation

Paul B. Baltes

1939 - 2006

- Professor für Psychologie und Gerontologie an der Penn State University
- Direktor des Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin
- Psychologie der Lebensspanne
- Wie kann eine erfolgreiche Entwicklung im Alter vor dem Hintergrund altersbedingter Veränderungen gelingen?
 - Theorie der Selektiven Optimierung mit Kompensation (SOC – Modell, Baltes & Baltes 1990)

Dynamische Prozesse

SOC

Auswahl (Selection)

- Ziel: Verbesserung der Passung zwischen Anforderung und den eigenen Ressourcen
- Auswahl geeigneter Strategien
- selektive Verantwortungsübernahme
- Verhandlung/Bestimmung der Anforderung
- Beispiel Fahrkompetenz: Auswahl geeigneter Routen, Einplanen von Pausen, etc.
- Beispiel Lehrkompetenz: Selektive Übernahme bestimmter Lehrveranstaltungen (Thematik, Zielgruppe)

Dynamische Prozesse

SOC

Optimierung (Optimization)

- Erwerb bzw. Verbesserung von Ressourcen während der Anforderungsbearbeitung
- u.a. Erwerb von fehlenden Kenntnissen und Fertigkeiten
- Veränderungen von Einstellungen während der Anforderungsbearbeitung
- Beispiel Fahrkompetenz: z.B. Erlernen von neuen Verkehrsregeln oder Linksverkehr im Ausland
- Beispiel Lehrkompetenz: Weiterentwicklung der eigenen Kenntnisse durch den Austausch mit den Teilnehmer/innen

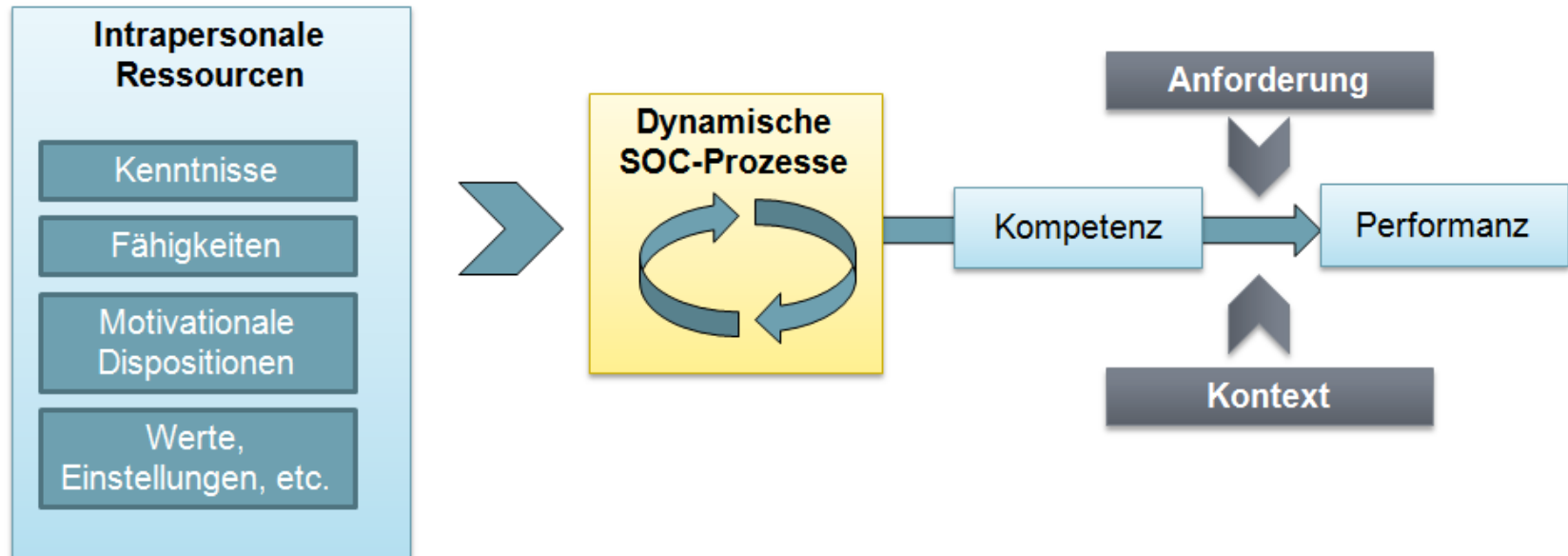
Dynamische Prozesse

SOC

Kompensation (Compensation)

- Kompensation von Ressourcendefiziten (z.B. Kenntnislücken, fehlende Fertigkeit)
- durch andere intrapersonale Ressourcen oder
- durch extrapersonale Ressourcen (Hilfe anderer)
- Beispiel Fahrkompetenz: z.B. Unterstützung durch Beifahrer/in
- Beispiel Lehrkompetenz: Aufgabenverteilung zwischen Hochschullehrenden und Tutor/inn/en innerhalb der Weiterbildung
- Odo Marquard: „Inkompetenzkompensationskompetenz“ (Marquard 1981)

Dynamische SOC-Prozesse in der Kompetenzanwendung



SOC = „Selection, Optimization, Compensation“ in Anlehnung an Freund & Baltes (1998)

IV.

Anwendungsbeispiel 1: „kompetenzorientierte“ Studiengangsentwicklung

Kompetenzorientierte Studiengangsentwicklung

HRK Nexus (Schaper et al. 2012, S. 38 f.)

	Inhaltlich-konzeptionelle Vorgehensschritte
1. Phase	<ul style="list-style-type: none">• Bestimmung der Qualifikationsziele bzw. der zu erreichenden Kompetenzen anhand von Rahmenvorgaben (Kategorien und Niveau-deskriptoren beachten)• Anforderungs- und Bedarfsanalysen durchführen• Kompetenzprofile ableiten und formulieren
2. Phase	<ul style="list-style-type: none">• „Learning Outcomes“ bzw. Befähigungsziele formulieren anhand taxonomischer Kriterien und Systematiken
3. Phase	[...] <ul style="list-style-type: none">• Module Outcome-bezogen konzipieren und „Learning Outcomes“ für Module formulieren• Abstimmung der Modulkonzeptionen
[...]	[...]

Lernergebnisse

Definition

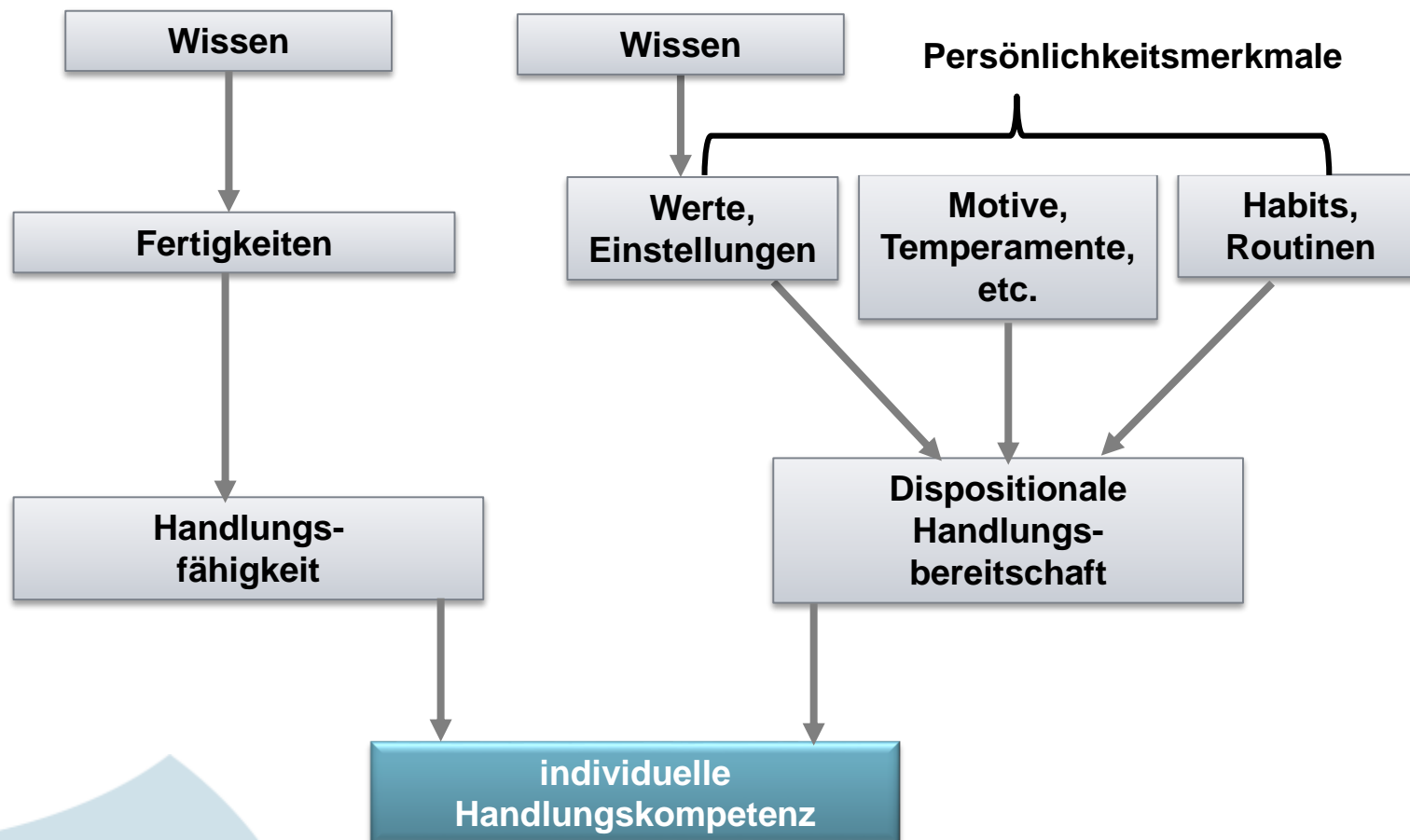
„So lassen sich Lernergebnisse verstehen als Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun/ vorzuführen.“

[...]

„Entscheidend ist, was die Studierenden am Ende ihres Studiums wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sie erworben haben.“

(HRK 2015, S. 2)

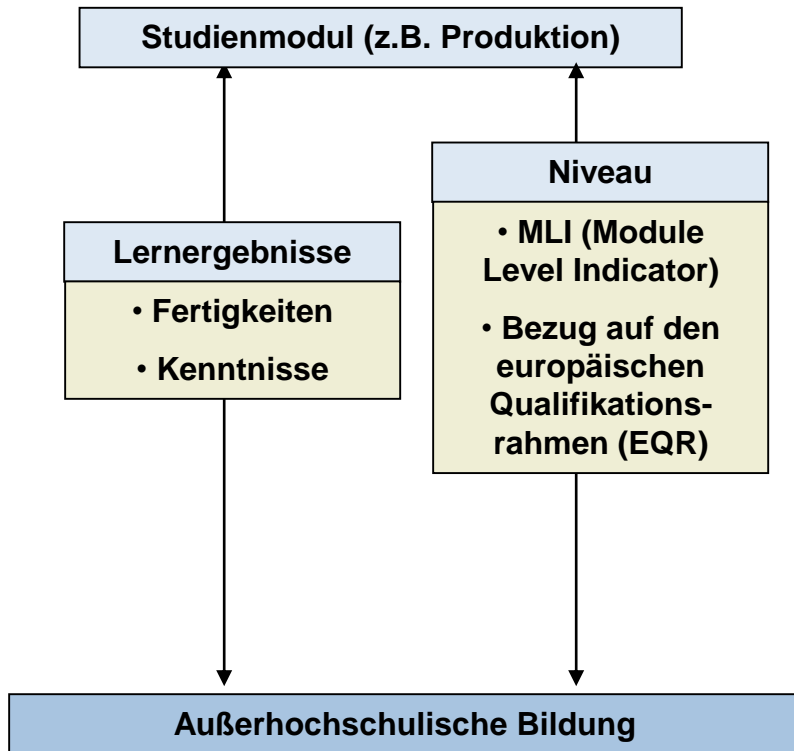
Kompetenzen als komplexe Konstrukte



V.

***Anwendungsbeispiel 2:
Anrechnung beruflicher
„Kompetenzen“***

Äquivalenzvergleiche als Grundlage der Anrechnung

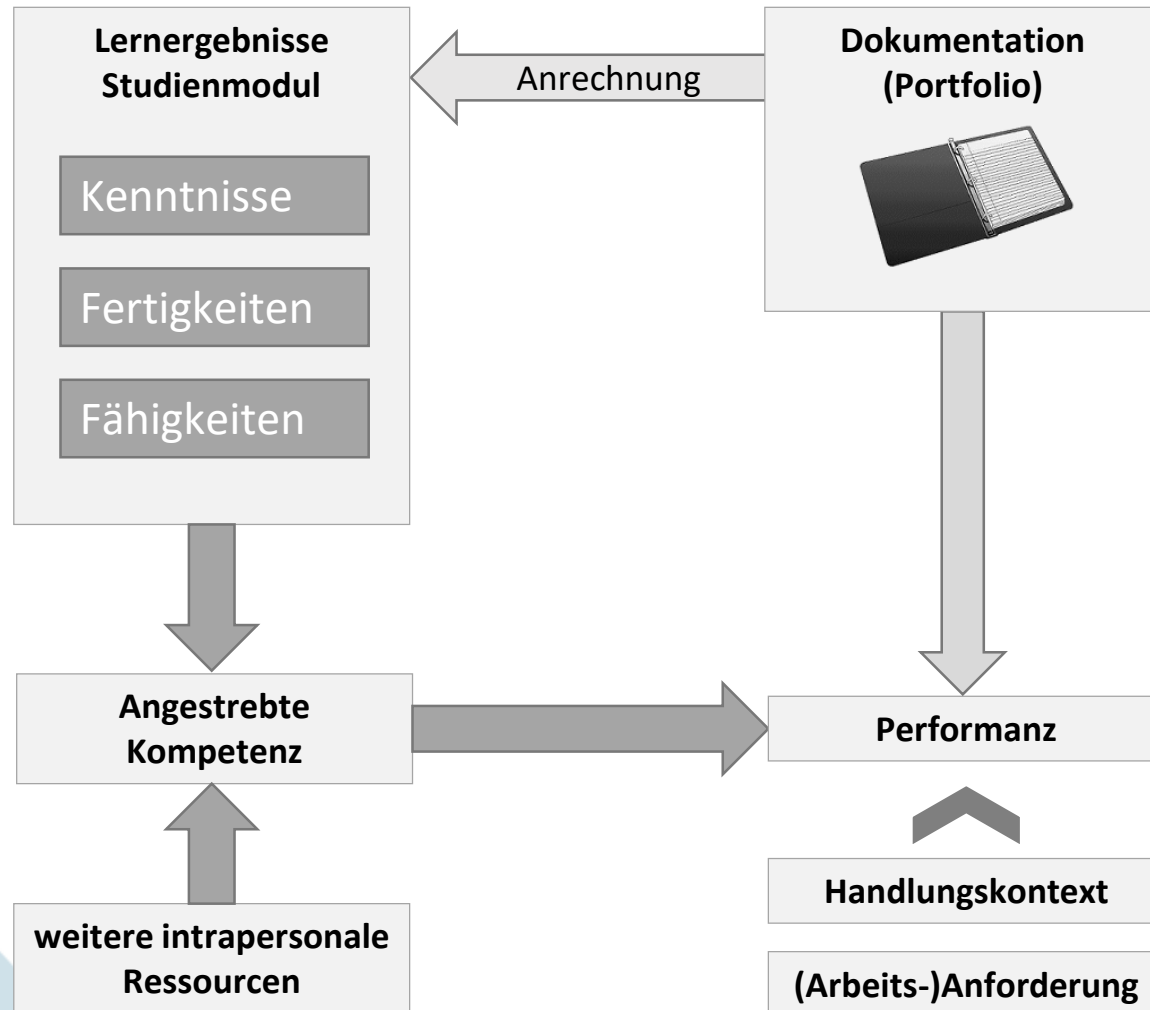


Äquivalenzvergleich

Gutachter stellen fest,

- inwieweit die Lernergebnisse des Studienmoduls durch außerhochschulische Lernergebnisse abgedeckt sind, und
- ob das Niveau der anzurechnenden Lernergebnisse dem Niveau des Studienmoduls entspricht

- Die bisherigen Anrechnungsverfahren basieren überwiegend auf Lernergebnissen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten)
- Wären auch Anrechnungsverfahren denkbar, die auf (Handlungs-)kompetenzen basieren?



VI.

Kompetenzen als Dispositionen im lebenslangen Lernen

Implikationen des Kompetenzbegriffs im lebenslangen Lernen

Kompetenzentwicklung im lebenslangen Lernen

Kompetenzentwicklung beinhaltet zwingend Persönlichkeitsbildung und die Vermittlung von Werten und Einstellungen

Kompetenzentwicklung ist ein lebenslanger Prozess, der insbesondere auch informelles Lernen beinhaltet

Ressourcen aus vielfältigen Quellen (Berufserfahrung, Studium, Weiterbildung, Familie, Ehrenamt) können zur Kompetenzentwicklung beitragen.

Der Nutzen bestimmter Lernergebnisse für die Kompetenzentwicklung kann nur individuell bewertet werden.

Brüche im Lebenslauf und Systemwechsel können förderlich sein für die Kompetenzentwicklung; Übergänge sollten daher unterstützt werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Wolfgang Müskens

wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de

Kompetenzbereich Anrechnung

Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg

26111 Oldenburg

<http://www.anrechnung.uni-oldenburg.de>

Literatur

AK DQR (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen) (2011).

Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22.

März 2011. <http://www.dqr.de/media/content/>

Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf
(abgerufen am 25.01.2019).

Baltes, P.B. & Baltes M.M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In Baltes P.B. & Baltes M.M. (Hrsg.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (S. 1-34). New York: Cambridge University Press.

Baumert Baumert, J., Klieme, E., Neubrand, M., Prenzel, M., Schiefele, U., Schneider, W., Stanat, P., Tillmann, K.-J. & Weis, M. (Hrsg.) (2001). PISA 2000 – *Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich.

Dehnbostel, P. (2011). Qualifikationsrahmen –Lernergebnis- und Outcomeorientierung zwischen Bildung und Ökonomie. *Magazin Erwachsenenbildung.at*, 14, 5/1-5/11.

https://www.pedocs.de/volltexte/2013/7440/pdf/Erwachsenenbildung_14_2011_Dehnbostel_Qualifikationsrahmen_Lernergebnis.pdf (abgerufen am 25.01.2019).

Donner, N., Schusterova, L. & Vogel, C. (2015). *Qualitätssicherung durch kompetenzorientierte Studiengangsentwicklung.* Vortrag auf der Arbeitstagung des Netzwerks Offene Hochschule am 7.12.2015 in Weimar. https://de.netzwerk-ohs.uni-oldenburg.de/fyls/166/download_file/ (abgerufen am 25.01.2019).

EU Kommission (1994). *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert.* Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

EU Kommission (2006). *Der Beitrag der Hochschulen zum Bologna-Prozess – Eine Einführung veröffentlicht von Julia Gonzales und Robert Wagenaar.*

http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/GERMAN_BROCHURE_FOR_WEBSITE.pdf (abgerufen am 25.01.2019).

Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A.-R., Lopes, H., Petrovsky, A. V., Rahnema, M. & Ward, F. C. (1972). *Learning to be – the world of education today and tomorrow.* Paris: UNESCO.

http://www.unesco.org/education/pdf/15_60.pdf (abgerufen am 25.01.2019).

Freund, A.M. & Baltes, P.B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13 (4), 531-543.

Hanft, A. & Müskens, W. (2002). *Kompetenzbezogene Erfolgskontrollen internetgestützten Lernens. Gutachten des Projekts „Lernerfolgskontrolle und Zertifizierung des Lernens im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der Lernkulturveränderung und Kompetenzentwicklung“.*

[http://www.web.uni-oldenburg.de/download/service/Endversion_Gutachten\(2\).pdf](http://www.web.uni-oldenburg.de/download/service/Endversion_Gutachten(2).pdf)
(abgerufen am 25.01.2019).

HRK (Hochschulrektorenkonferenz) (Hrsg.) (2015). *Lernergebnisse praktisch formulieren. Nexus Impulse für die Praxis, 2.* https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Lernergebnisse_praktisch_formulieren_01.pdf (abgerufen am 25.01.2019).

Klieme, E. & Hartig, J. (2007). Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In M. Prenzel, I. Gogolin & H.-K. Krüger (Hrsg.), *Kompetenzdiagnostik, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 8* (S. 11-29). Wiesbaden: VS-Verlag.

Klieme, E. & Leutner, D. (2006). Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Beschreibung eines neu eingerichteten Schwerpunktprogramms der DFG. *Zeitschrift für Pädagogik*, 6, 876-903.

Lederer, B. (2014). *Kompetenz oder Bildung - Eine Analyse jüngerer Konnotationsverschiebungen des Bildungsbegriffs und Plädoyer für eine Rück- und Neubesinnung auf ein transinstrumentelles Bildungsverständnis*. Innsbruck: innsbruck university press.
https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/kompetenz_bildung_web.pdf
(abgerufen am 25.01.2019).

Liessmann, K. (2006). *Theorie der Unbildung. Die Irrtümer der Wissensgesellschaft.* Wien: Zsolnany.

Marquard, O. (1981). *Abschied vom Prinzipiellen – philosophische Studien.* Stuttgart: Reclam.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (2005). *Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen – Zusammenfassung.* <https://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf> (abgerufen am 25.01.2019).

Liessmann, K. (2006). *Theorie der Unbildung. Die Irrtümer der Wissensgesellschaft.* Wien: Zsolsany.

Schaper, N., Reis, O., Wildt, J., Horvath, E. & Bender, E. (2012). *Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre.* HRK nexus. https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/fachgutachten_kompetenzorientierung.pdf (abgerufen am 25.01.2019).

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work. Models for superior Performance.* New York: Wiley.

Stamm-Riemer, I., Loroff C., Hartmann E.A. (2011). Anrechnungsmodelle. Generalisierte Ergebnisse der ANKOM-Initiative. *Forum Hochschule*, 1. Hannover: HIS GmbH.

Staudt, E. & Kriegesmann, B. (2002). Zusammenhang von Kompetenz, Kompetenzentwicklung und Innovation. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung und Innovation – Die Rolle der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung* (S. 15-70). Münster: Waxmann.

Vargas, C. (2017). *Lifelong learning from a social justice perspective.* Education Research and Foresight Working Papers Series, 21.

UNESCO (2015). *Rethinking Education – Towards a global common good?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555> (abgerufen am 25.01.2019).

Weinert, F. E. (2001). Leistungsmessung in Schulen - Eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: F. E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessung in Schulen* (S. 17-32). Weinheim: Beltz.

Anhang: Alternative Kompetenzbegriffe

Definition Weinert

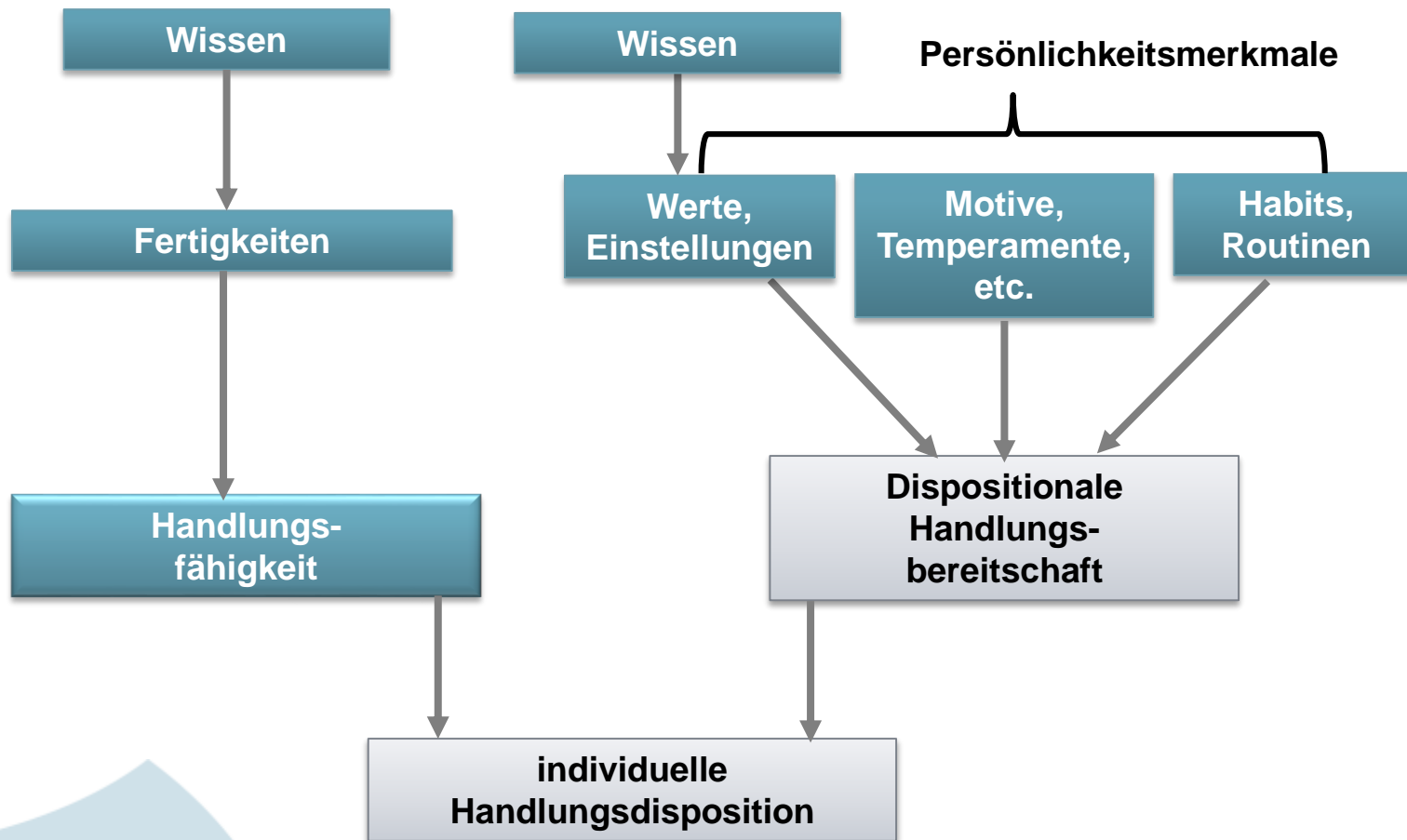
Kompetenzdefinition

Franz E. Weinert

„Kompetenzen sind die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“

(Weinert, 2001)

Kompetenzen nach Weinert



Definition Klieme

Kompetenzen als Fähigkeiten

„Kompetenzen sind kontextspezifische kognitive Leistungsdispositionen, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in bestimmten Domänen beziehen.“
(Klieme & Leutner 2006, S. 879)

Kontext

- Large Scale Assessments (PISA, VERA)
- Erfassung der Ergebnisse von Bildungsprozessen

Erfassung

- Psychometrische konstruierte Skalen
- Leistungstests
- Anwendungsbezogene „schmutzige“ Konstrukte

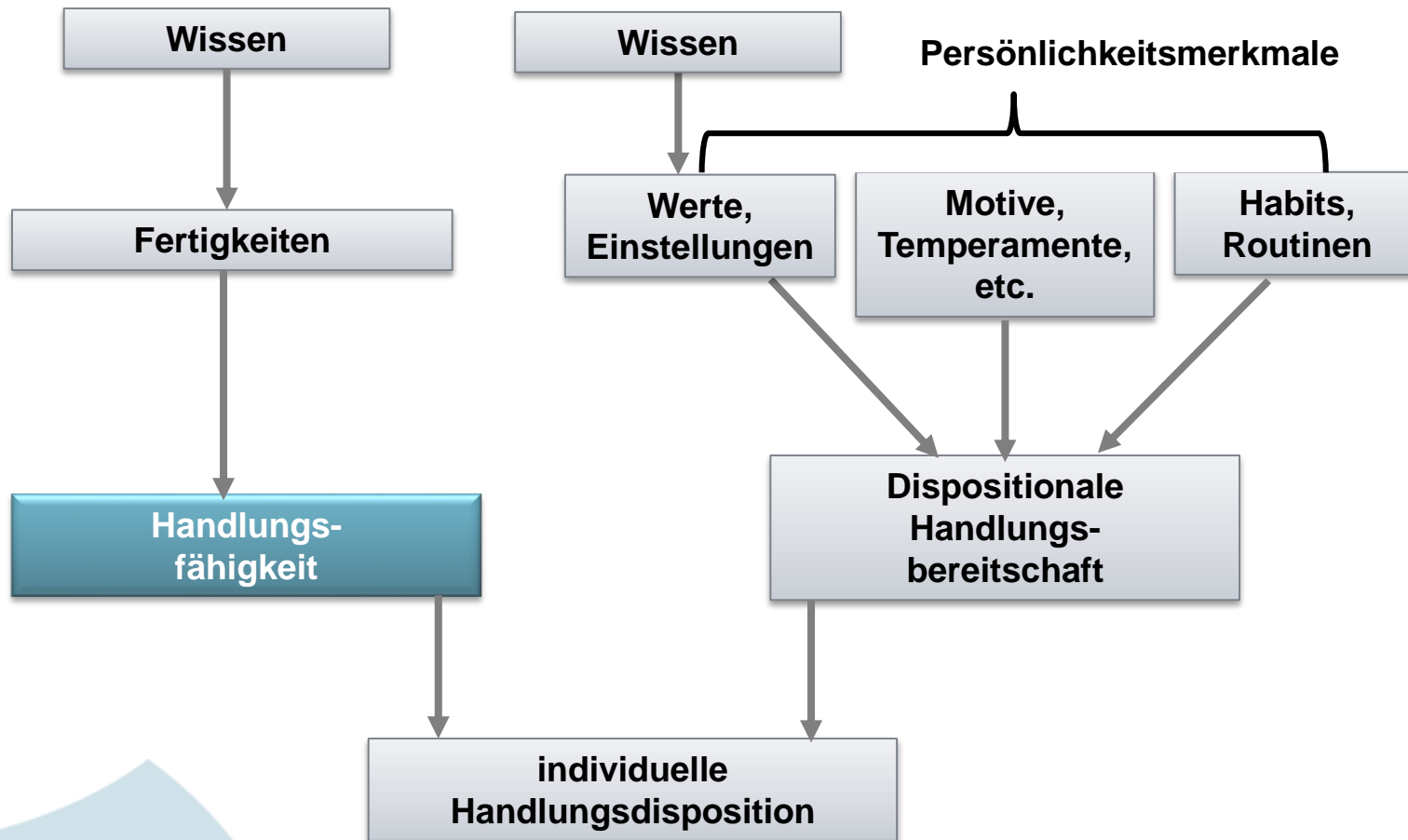
Verwendung

- Klieme & Hartig (2007), Baumert et al. (2001)
- Empirische Bildungsforschung, KoKoHs

Beispiele für Kompetenzen

- Lesekompetenz
- Naturwissenschaftliche Kompetenz
- Mathematische Kompetenz

Kompetenzen als Fähigkeiten



Definition McClelland

Kompetenzen als Persönlichkeitsmerkmale

„Competencies are underlying characteristics of people and indicate, ways of behaving‘ or thinking, generalizing across situations, and enduring for a reasonable long period of time.“ (Spencer & Spencer 1993, S. 9)

Kontext

- (Regelmäßige) Beurteilung von Mitarbeiter/innen in Unternehmen
- Auswahl geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen

Erfassung

- Beurteilung durch den/die Vorgesetzte/n
- Mitarbeitenden-Gespräche
- 360°-Feedbacks

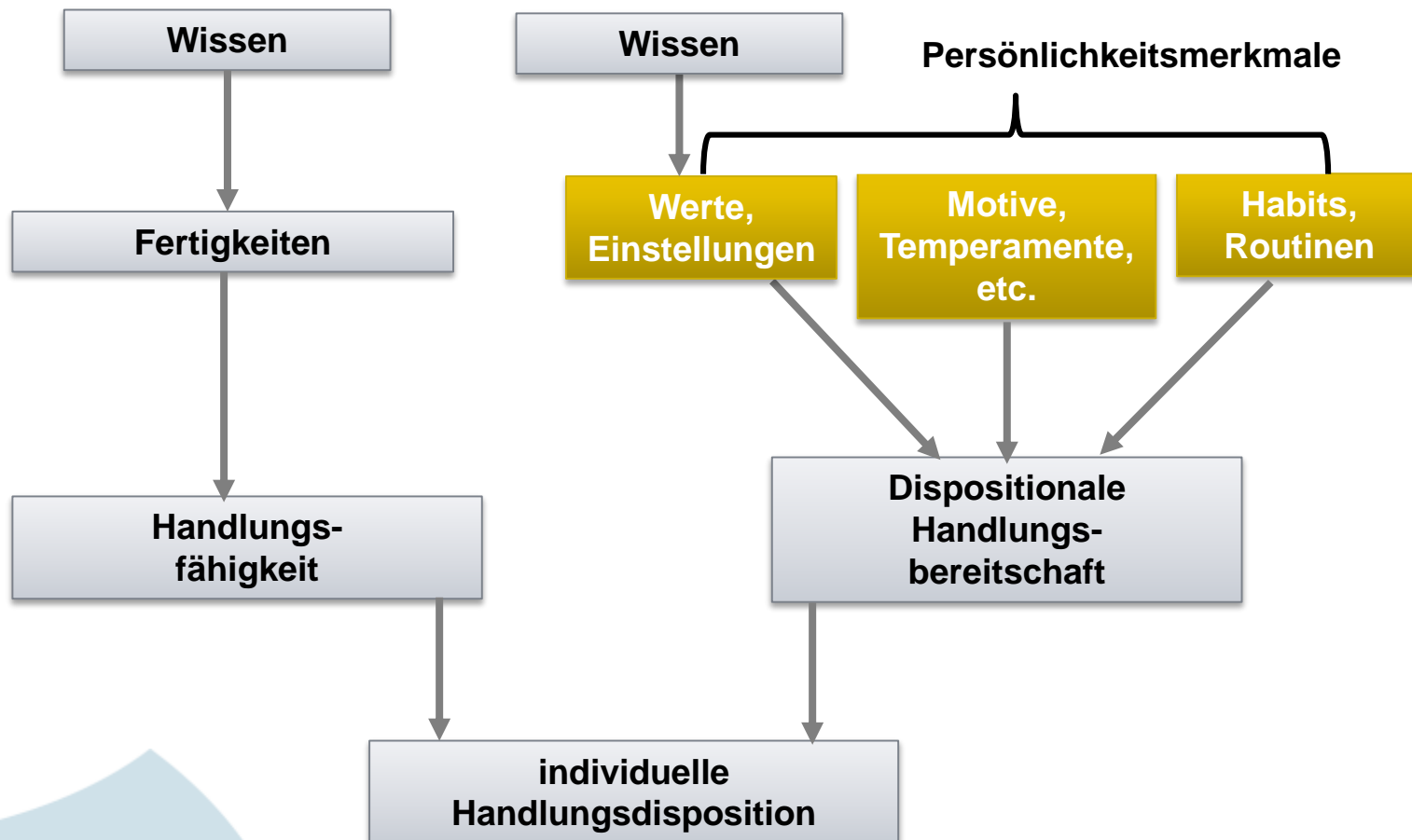
Verwendung

- McClelland (1973), Spencer & Spencer (1993)
- Human Resource Management, Personalpsychologie

Beispiele für Kompetenzen

- Leistungsmotivation
- Analytisches Denken
- Selbstvertrauen
- Teamwork und Kooperation

Kompetenzen als Persönlichkeitsmerkmale



Definition Roth Kompetenzdimensionen

Heinrich Roth

Kompetenz als Mündigkeit

„Mündigkeit, wie sie von uns verstanden wird, ist als Kompetenz zu interpretieren, und zwar in einem dreifachen Sinne:

- a.) als Selbstkompetenz (self competence), d.h. als Fähigkeit, für sich selbstverantwortlich handeln zu können,
- b.) als Sachkompetenz, d.h. als Fähigkeit, für Sachbereiche urteils- und handlungsfähig und damit zuständig sein zu können, und
- c.) als Sozialkompetenz, d.h. als Fähigkeit, für sozial, gesellschaftlich und politisch relevante Sach- und Sozialbereiche urteils- und handlungsfähig und also ebenfalls zuständig sein zu können.“

(Roth 1971, S. 180 zitiert nach Klieme & Hartig 2007, S. 20)

Kompetenzen als Aspekte der Handlungskompetenz

„Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz. [...] Methodenkompetenz, kommunikative Kompetenz und Lernkompetenz sind immanenter Bestandteil von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz.“
(KMK 2011, S. 14 f.)

Kontext

- Berufliche Handlungskompetenz
- Rahmenlehrpläne für die berufliche Bildung

Erfassung

- Beurteilung durch Ausbilder/innen, Vorgesetzte
- Praktische / komplexe Aufgaben

Verwendung

- KMK (2011), Roth (1971), Bader & Müller (2002)
- Berufliche Bildung, Berufspädagogik

Beispiele für Kompetenzen

- Selbstkompetenz / Personale Kompetenz
- Sozialkompetenz
- Fachkompetenz

Kompetenzdimensionen

