

len ist aber gemeinsam, dass die Umsetzung didaktisch-methodischer Vorgaben in größeren Zusammenhängen erfolgt, dass kooperatives Lernen ebenso dazu gehört wie ein verändertes Verhalten der Lehrenden und das Abrücken von der hergebrachten Form bzw. der Organisation des Unterrichts.

Es mag störend wirken, dass in nahezu allen Beiträgen der Verweis auf einen aktuellen Modellversuch eingebracht wird, aber deutlich wird auch, dass man ohne diese Modellversuche auf dem Weg, die Lernenden zu einer größeren Selbstlernfähigkeit zu führen, noch nicht so weit vorangekommen wäre und manche Überlegung noch nicht die Schriftform erreicht hätte. Offen bleibt, ob es gelingt, den Schwung eines Modellversuchs auszunutzen, um am Lernort Schule – wobei hier zwischen Berufsschule im dualen System, der Berufsvorbereitungsschule, der Berufsfachschule oder dem Berufskolleg nicht differenziert werden soll – die erforderlichen Veränderungen durchzuführen. Die angeführten Beispiele lassen erkennen, dass das Ziel erreicht werden kann.

In den vorliegenden Beiträgen sind oft die gestiegenen Anforderungen am Arbeitsplatz der Anlass, etwas umzuformen. Diese Änderungen beziehen sich vorwiegend auf die Art des Lernens am Lernort Schule und die unterschiedlichen Formen der Kooperation von Lernenden untereinander oder solchen zwischen Lehrenden und Lernenden im Verlauf des Lernprozesses. Da sich nahezu alle Beiträge auf den schulischen Part der beruflichen Erstausbildung beziehen, werden hier Formen des Lernens am Lernort Betrieb ausgeblendet.

Mit dem Element der Lern- und Arbeitsumgebung machen Volkmar Herkner und Peter-Jörg Pahl bewusst, dass Veränderungen am Lernort Schule nur dann nachhaltig wirken können, wenn sie ihre Entsprechung am Lernort Betrieb haben. Inwieweit an diesem Lernort vergleichbare Prozesse wie im schulischen Bereich initiiert oder bereits Erfolg versprechend erprobt wurden, bleibt offen.

Dieser Band ist interessant zu lesen, auch wenn er nur wenige Bezüge zum gewerblich-technischen Bereich erkennen lässt. Er macht Mut, auch die eigene Lehrtätigkeit zu hinterfragen, sich der Unterstützung der Kollegen in einem Team zu versichern und die Kooperation mit ihnen zu suchen. Die angemessene Lösung der Aufgabe, Lernende in den unterschiedlichen Fachrichtungen zu einer größeren Selbstständigkeit zu führen, liegt nicht im Abwarten auf Veränderungen von oben, sondern im engagierten Einsetzen für wirkungsvollere Vermittlungsformen, um auf diesem Wege nachhaltig zu einer besseren Qualifizierung der Lernenden für zukünftige Aufgaben beizutragen.

Bernd Vermeer



Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Dufter-Weis, Angelika; Maurus, Anna; Munz, Claudia
Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung
 Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann
 Ein Handbuch

Schriftenreihe „Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung“.
 Herausgegeben von der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung – GAB München, Band 3. Bielefeld: Bertelsmann. 2006.
 288 Seiten.
 ISBN 978-3-7639-3304-4.
 29,90 Euro

Kompetenzentwicklung als Prozess

In diesem Jahr soll ein Buch wieder aufgelegt werden, das 1999 erstmals erschien: „Die Kompetenzbiografie“. In einem Vorwort versuchten Volker Heyse und ich zusammenzufassen, was sich seither rund um die Kompetenzen getan hat. Wir kamen zu einem erstaunlichen Ergebnis.

Drei Themen sind es, welche die aktuelle Kompetenzdiskussion dominieren: Kompetenzerfassung, Kompetenzentwicklung, Kompetenzmanagement.

Zur Kompetenzerfassung gibt es inzwischen eine Fülle von Verfahren in Form von Tests, Pässen, Profilen, Biografien, Simulationen, Arbeitsproben und dergleichen. Hinzugekommen sind zahlreiche Onli-

netests. Wie man auch immer die Verfahren im Einzelnen einschätzen mag – Kompetenzen sind heute gut messbar.

Zum Kompetenzmanagement insbesondere in Unternehmen entwickelte sich stürmisch ein ganzer Zweig von Literatur, der den erst vor wenigen Jahren hervorgeschossenen des Wissensmanagements schon verschattet. Was man auch immer von diesen Verfahren im Einzelnen halten mag – Kompetenzen lassen sich heute erfolgreich managen.

Zur Kompetenzentwicklung, also den Kompetenzentwicklungsprozessen, ist die seither entstandene Literatur hingegen nicht sehr umfangreich. Unser Vorstoß zum „Kompetenztraining“ blieb singulär. Andere Publikationen zum Kompetenztraining haben, schaut man genauer hin, vor allem die Beseitigung von Sozialkompetenz-Defiziten zum Ziel, oft im Sinne psychotherapeutischer Interventionen. Versucht man, einen Katalog der in Unternehmen real zur Kompetenzentwicklung eingesetzten Methoden aufzustellen, kommt man nicht sehr weit. Das (umstrittene) Outdoortraining, der (lobenswerte) „Seitenwechsel“, ein paar (beispielhafte) Coachingansätze für „Selbstentwickler“ (s. Corssen), einige (wirkungsvolle), die Möglichkeiten natürlich nicht ausschöpfende modulare Informations- und Trainingsprogramme, stellen keine Fülle von Möglichkeiten dar, sondern verweisen eher auf deren Fehlen. Dabei ist es keineswegs so, dass diese Möglichkeiten nicht existierten. Vielmehr finden sich drei Formen von Vermeidungsstrategien, die (anders) auch in dem hier besprochenen Buch kritisiert werden.

Erstens das „Umlabeln“ von Wissen, Fertigkeiten, einfachen Fähigkeiten, Qualifikationen zu Kompetenzen. Dann

ist Kompetenzentwicklung das, was man schon immer gemacht hat: Weiterbildungskurse, Informationsveranstaltungen, CBT's und so weiter. Zweitens kann man diese Formen der Pseudokompetenzentwicklung wunderbar messen, darstellen, vergleichen, während eine echte Kompetenzerfassung nur angesichts des selbstorganisierten Handelns in offenen, dissonanten Problemsituationen möglich ist – ein für Personalentwickler oft hartes und unerquickliches Geschäft.

Drittens genügen für ein Kompetenzmanagement, das sich auf „Zahlen und Fakten“ statt auf weiche Indikatoren für Skills und Erfahrungen stützen möchte, verifizierte Kenngrößen. Sie stehen aber mit dem Anliegen eines echten Kompetenzmanagements im Widerspruch, das Unvorhersehbare zu managen, Kreativität und Innovation visionär planend einzubeziehen. Das hier besprochene Buch trägt einen wenig suggestiven, bescheidenen Titel „Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung“ und einen vielumfassenderen, anspruchsvolleren, die umrissene Thematik der Kompetenzentwicklung direkt berührenden Untertitel – „Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann“.

Ich lese dieses Buch vom Untertitel her, und zwar so. Zum einen handelt das gesamte Buch von Kompetenzen und Kompetenzentwicklung. Denn es geht bei den Lernprozessen, die da gestaltet werden, nicht um klassisches „Kübellernen“, wo Wissen aus dem vollen Kübel des Lehrenden in den leeren des Lernenden geschöpft wird (S. 17), sondern um ein Lernen, das die Fähigkeit herstellt und erweitert, selbstorganisiert und kreativ in offenen, nicht „algorithmisch“ zu

bewältigenden Problemsituationen zu handeln. Versteht man unter Kompetenzen generell Fähigkeiten (Dispositionen), geistig oder physisch handelnd komplexe, dissonante Situationen selbstorganisiert und kreativ zu bewältigen, kurz: Selbstorganisationsdispositionen, so handelt das Buch genau davon. Auch wenn der Terminus „Kompetenz“ nicht andauernd genannt wird.

Zum anderen handelt es von den Möglichkeiten und Grenzen eines pädagogisch gewollten Kompetenzlernens, wohl wissend und einbeziehend, dass Kompetenzen nur zum geringeren Teil in pädagogischen Arrangements, zum größeren aber informell und nonformell erworben werden (S. 26). Vor allem geht es um die Tücken der Wertinteriorisation – auch wenn dieses Thema in anderem Bezugsrahmen abgehandelt wird. Regeln, Werte und Normen bilden nämlich die „Kerne“ von Kompetenzen, das, was zu den Fertigkeiten, Wissensbeständen, Qualifikationen hinzukommt, um Erfahrung (bewertetes Wissen), Expertise (bewertetes Fachwissen), Handlungsfähigkeit (bewertetes Handlungswissen) als unterschiedliche Kompetenzformen zu ermöglichen. Erfahrungen kann man nicht belehrend weitergeben, man muss sie selbst machen. Das gleiche trifft auf Expertise und Handlungsfähigkeit zu. Weitergeben kann man die zugrunde liegenden Wissensbestände, aber nicht die entsprechenden Werte als Resultate der emotional verankerten Wertungen. Es sind Werte, die ein Handeln unter Unsicherheit überhaupt erst möglich machen. Werte werden jedoch auf sehr spezifische Weise und ganz anders als reine Wissensbestände angeeignet: Erst eine disso-

nante, labilisierende, gleichwohl auf Handlung drängende Entscheidungssituation führt zur emotional-motivationalen „Verankerung“ einer Wertung, eines Wertes im Individuum und macht aus dem „bloß bekannten“ einen wirklich „verinnerlichten“, interiorisierten Wert. Genau dieser Prozess wird in dem Buch mehrfach und pädagogisch nützlich beschrieben, etwa angesichts des Donald Schön'schen Lernmodells (S. 32).

Schließlich führt es zu einer pädagogischen Grundhaltung, die der konstruktivistisch-pädagogische Terminus der Ermöglichungsdidaktik vielleicht am treffendsten beschreibt (wobei merkwürdiger Weise konstruktivistische Ansätze, obgleich sie doch in völlig gleicher Richtung zielen, gänzlich ausgespart bleiben (S. 34f). Vor allem wird deutlich gemacht, dass Interiorisationsprozesse, damit Kompetenzlernprozesse – also Lernprozesse im Sinne der Autoren – keineswegs freundlich-freudige Veranstaltungen, sondern in der Regel schmerzhaft Vorgänge sind. Ich lese dieses Buch also, verallgemeinernd, als Handbuch für die Gestaltung von Kompetenzlernprozessen. Dafür bietet es, über die sehr instruktiven Beispiele aus dem Bereich beruflich-betrieblicher Ausbildung hinaus, ein theoretisch überzeugendes und mit zahlreichen pädagogischen Hinweisen und Gestaltungsvorschlägen angereichertes Fundament. Dass es außerdem in einer leicht fasslichen, Pädagogen und Ausbilder wirklich ansprechenden Form geschrieben ist, sei hier nicht nur nebenbei bemerkt.

Nach einem einführenden Abschnitt zum Lernprozessbegleiter und zur Lernprozessbegleitung, der auch

die erwähnte theoretische Grundlegung einbezieht (A), erfahren wir, was der Lernprozessbegleiter im Einzelnen tut oder tun sollte (B). Wie er (B.1) die Schritte der Lernprozessbegleitung plant, wie er (B.2) zusammen mit den Lernenden Lernwege entwickelt und entdeckt, wie er (B.3) mit ihnen Lernaufgaben auswählt und deren Realisierung unterstützt, wie er sich (B.4) und die anderen als Lernende beobachtend, unterstützend, über Lernklippen hinweg helfend, verhält, wie er (B.5) Auswertungsgespräche führt und wie er schließlich (B.6) den gesamten Prozess dokumentiert.

Es ist eine umfassende Methodologie intendierten, aber nie administrierten, Richtungen weisenden, direktiven Kompetenzlernens, die hier ausgebreitet wird. Was schließlich unter der Überschrift (B.III) „Was beim Begleiten von Lernprozessen noch wichtig ist“ zusammengefasst wird, stellt Essentials jedes Kompetenzlernens dar – vom Kommunikationsstil über die Lerngruppenmoderation bis hin zu den positiven und negativen Effekten der viel zu selten bedachten Gruppendynamik.

Man täte dem Buch Unrecht, Teile davon im Einzelnen hervorzuheben. Es ist ein vielfältiges, geschlossenes Ganzes. Es stellt eine Pioniertat dar, betrachtet man den eingangs bedauerten Mangel an grundlegender und umfassender Literatur zur Gestaltung und zum Verständnis von Kompetenzentwicklungsprozessen. Es lohnt sich, für Theoretiker wie für Praktiker, für Pädagogen wie für alle, die mit Kompetenzentwicklungsprozessen in Bildungseinrichtungen, in der Arbeit, im sozialen Umfeld, im Netz zu tun haben, darin zu lesen.

John Erpenbeck