

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Kompetenzentwicklung 2000 : Lernen im Wandel –
Wandel durch Lernen / [hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft
Qualifikations-Entwicklungs-Management, Geschäfts-
stelle der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungs-
forschung]. Mit Beitr. von Gerhard Bosch ... – Münster ;
New York ; München ; Berlin: Waxmann, 2000
(Kompetenzentwicklung; Bd. 5);
ISBN 3-89325-996-1

*Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung sowie vom
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds*

Kompetenzentwicklung

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft
Qualifikations-Entwicklungs-Management,
Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft
Betriebliche Weiterbildungsforschung
Storkower Straße 158, D-10402 Berlin

ISSN 1432-3257
ISBN 3-89325-996-1

© Waxmann Verlag GmbH, 2000
Postfach 8603, D-48046 Münster
Waxmann Publishing Co.,
P. O. Box 1318, New York, NY 10028, U. S. A.

www.waxmann.com
E-Mail: info@waxmann.com

Satz: Stoddart Satz und Layout Service
Umschlag: Ursula Stern
Druck: Druckwerkstatt Hafen GmbH
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, DIN 6738

Alle Rechte vorbehalten
Printed in Germany



Inhalt

Vorwort	11
---------------	----

Lernkultur: Informelles Lernen

Gerald A. Straka

Lernen unter informellen Bedingungen (informelles Lernen) Begriffsbestimmung, Diskussion in Deutschland, Evaluation und Desiderate	15
1. Einleitung	15
2. Verhalten und Lernen	16
2.1 Das allgemeine Verhaltensmodell	17
2.2 Das erweiterte allgemeine Verhaltensmodell	18
2.3 Lernen	19
3. Lernen unter formellen, non- und informellen Bedingungen	21
3.1 Zur Herkunft des Informellen beim Lernen	21
3.2 Zur Begrifflichkeit	23
3.2.1 Lernen unter formellen Bedingungen von Bildungs- und Aus- bildungseinrichtungen (formelles Lernen)	23
3.2.2 Lernen unter non-formellen Bedingungen von Bildungseinrichtungen (non-formelles Lernen)	26
3.2.3 Lernen unter Bedingungen jenseits von Bildungseinrichtungen (informelles Lernen)	27
4. Lernen als Prozess (aktuelle Ebene)	31
4.1 Zur Dimension der Information	32
4.2 Zur Verhaltensdimension	32
4.3 Zur motivationalen Dimension	33
4.4 Zur emotionalen Dimension	34
4.5 Zur Validität der Modellierung	35
4.6 Lernformen unter informellen Umgebungsbedingungen	36
4.7 Empirische Befunde	44
5. Zur Theorie und Praxis von Formen selbstbestimmten Lernens in Deutschland	51
5.1 Lern-lehr-theoretische Wurzeln	52
5.2 Selbstbestimmtes Lernen um 1970	52
5.3 Selbstbestimmtes Lernen ab 1990	52
5.4 Formen selbstbestimmten Lernens in der Berufsbildung	53
5.5 Formen selbstbestimmten Lernens in der Erwachsenenbildung	54
6. Evaluation und Desiderate	56
6.1 Zur bundesdeutschen Debatte und ihrer Evaluation	56
6.2 Desiderate	59
Literatur	61

Horst Dräger

Morphologie des Lernens

1.	Einleitung	71
2.	Morphologie als wissenschaftliches Projekt	72
2.1	Goethes Entwurf der Morphologie	72
2.2	Morphologie als Methodologie in Fachwissenschaften	75
2.3	Morphologie als wissenschaftliches Programm	80
2.4	Pädagogik als Gegenstandsbereich der Morphologie	81
3.	Die reine Form des Lernens	84
4.	Lernen aus der Perspektive des Lerners	90
4.1	Die Geschichte eines Lernprozesses	90
4.2	Stufen des Lernprozesses	96
4.3	Grundprinzipien des Lernens	99
5.	Lernen aus der Perspektive von Lehrenden	101
5.1	Lehrinitiiertes Lernen: Lehre als „lernend machen“ und ihre Grenzen	101
5.2	Lehrinitiiertes Erkennen: Lehre als „erkennend machen“	104
5.3	Lehrinitiiertes Denken: Lehre als „denkend machen“	109
5.3.1	Die sokratische Methode	110
5.3.2	Systematische Nutzung des Lehrmodus „denkend machen“	111
5.4	Lehren als Steuerung der individuellen mentalen Prozesse	116
6.	„Lehren und Lernen“ als Gegenstand der Morphologie des Lernens	121
7.	Resümee	124
	Literatur	125

Lernkultur: Kompetenzentwicklung

Peter Nadermann

Integriertes Kompetenzentwicklungsmanagement im Wirtschaftsbereich Film

1.	Einleitung	135
2.	Die Bestandsaufnahme	136
2.1	Kompetenzprofile und Tätigkeitsfelder	138
2.2	Kompetenzentwicklungsmanagement	140
3.	Das Anforderungsprofil	141
3.1	Flexibilität	141
3.2	Praxisnähe	142
3.3	Internationalität	144
3.4	Ganzheitlichkeit	144
3.5	Autonomie	144
4.	Ideen für ein Kompetenzentwicklungsmanagement der Zukunft	145
4.1	Ideen für eine Umsetzung in der Praxis	146
4.2	Ein Beispiel: Kompetenzentwicklungsmanagement im Tätigkeitsfeld Drehbuch	147
5.	Fazit	149
	Literatur	150

Sonja Thiemann

**Training packages – kompetenzbasierte Neukonstruktion
des australischen Berufsbildungssystems**

1.	Einleitung	151
2.	Hintergründe und Ziele der Reformierung des VET-Systems	151
3.	Aufbau und charakteristische Merkmale kompetenzbasierter Berufsbildung	155
3.1	Die big player des VET-Systems und ihre Aufgaben	155
3.2	Charakteristische Merkmale kompetenzbasierter Berufsbildung	158
3.2.1	Das Prinzip der Flexibilisierung	159
3.2.2	Kompetenzentwicklung durch Nutzung neuer Technologien	160
4.	Training package – die Konstruktionsanleitung zum competency-based-training	165
4.1	Kompetenzorientierung versus traditionelle Ausbildung	166
4.2	Vom training package zum Trainingsprodukt	167
5.	Competency-based-training: Durchführung und Nutzung	168
6.	Auswirkungen und Herausforderungen der Kompetenzorientierung	171
6.1	Neue Methoden und Verfahren zur Qualitätssicherung	173
6.2	Herausforderungen bei der Umsetzung des Flexible-delivery-Ansatzes	175
6.2.1	Kompetenzentwicklung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	175
6.2.2	Die Schlüsselfiguren bei der Umsetzung des Flexible-delivery- Ansatzes: Lehrer, Ausbilder und Weiterbildner	177
7.	Zwischenbilanz und Perspektiven des australischen Systems der Kompetenzentwicklung	178
	Abkürzungsverzeichnis	180
	Literatur	181

Lernkultur: Messen und Bewerten

Maritta Flasse, Brigitte Stieler-Lorenz

**Berufliche Weiterbildungsstatistik im Spannungsfeld zwischen
Industrie- und Wissensgesellschaft**

1.	Problemaufriss, Fragestellungen und Vorgehensweise	185
2.	Logik und Aussagegehalt der bisherigen statistischen Erfassung beruflicher Weiterbildung und ihre Wirkungen	190
3.	Suche nach Konzepten zur statistischen Abbildung komplexer Lernprozesse in der Weiterbildungsberichterstattung und ihre bisherigen Ergebnisse	195
4.	Statistikfähigkeit der Kompetenzentwicklung	205
5.	Komplexitätsreduzierung – eine Annäherung zur Erfassung und Bewertung von Kompetenz und Kompetenzentwicklung	210
5.1	Erfassung und Bewertung der an das Individuum gebundenen Dimension der Kompetenz und ihrer Entwicklung	212
5.2	Erfassung und Bewertung der Formen bzw. Lernarrangements, unter denen Kompetenzentwicklung stattfindet	215

5.3	Erfassung und Bewertung der an die sozialen und organisational- technischen Bedingungen gebundenen Dimensionen der Kompetenz und Kompetenzentwicklung – ein Beitrag zu einer Lernkulturberichterstattung ..	217
6.	Fazit und Ausblick ..	219
	Literatur ..	220

Lernkultur: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen

Gerhard Bosch

Neue Lernkulturen und Arbeitnehmerinteressen

1.	Einleitung ..	227
2.	Erwerbschancen und Qualifikationsniveau ..	229
3.	Betriebliche Reorganisation und neue Lernkulturen ..	234
4.	Verbreitung neuer Lern- und Arbeitsformen in Deutschland ..	246
4.1	Die Strukturberichterstattung des Instituts Arbeit und Technik ..	246
4.2	Die EPOC-Studie der Europäischen Stiftung in Dublin ..	250
4.3	Flexibilität und Lernen in neuen Formen der Arbeitsorganisation – ausgewählte betriebliche Beispiele ..	255
5.	Berufliche Arbeitsmärkte und neue Lernkulturen ..	259
6.	Zusammenfassung und Fazit ..	264
	Literatur ..	266

Hans Paul Frey

„Europa-Kompetenz“ – gemeinsame Interessen der
Chemie-Sozialpartner im Bereich der beruflichen Bildung

1.	Einleitung ..	
2.	„Mega-Trends“ ..	271
3.	Konsequenzen für die berufliche Erstausbildung .. und die Weiterbildung ..	272
4.	Verknüpfung zur Weiterbildung ..	276

Hubertus Schmoldt

Kompetenzentwicklung in lernenden Organisationen

1.	Einleitung ..	277
2.	Navigationsfähigkeit in der Informations- und Wissensviel- falt herausbilden ..	277
3.	Personal- und Organisationsentwicklung gezielt verändern ..	278
4.	Arbeit von Betriebsräten und Management professionalisieren ..	280
5.	Unternehmensentwicklung im Konsens gestalten ..	282
6.	Anstrengungen in Staat, Unternehmen und Verbänden bündeln ..	284

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

John Erpenbeck, Johannes Sauer

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

1.	Genese des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ ..	289
1.1	Aufhebung politischer Tabuisierung ..	289
1.2	Transformation Ost als Qualifizierungsherausforderung? ..	289
1.3	Das Verständnis von Kulturtransformation ..	290
1.4	Tätigkeitsorientiertes und tätigkeitsintegriertes Lernen ..	291
1.5	Organisationales Lernen und Prozessorientierung ..	292
1.6	Transformation Ost und globale Transformation ..	292
1.7	Quintessenz der Weiterbildungserfahrungen ..	292
1.8	Selbstorganisation, Ausdifferenzierung und Individualisierung der Lernstrategien ..	293
1.9	Lernen in der Arbeit ..	293
1.10	Lernen im sozialen Umfeld ..	294
1.11	Kerngeschäft von Weiterbildungseinrichtungen ..	295
1.12	Lernkultur als Zukunftsaufgabe ..	295
1.13	Lernkultur als Motor von Entwicklung und Innovation ..	296
2.	Dimensionen der Lernkultur ..	301
2.1	Theoretisch-strategische Überlegungen ..	301
2.1.1	Von Qualifikation zu Kompetenz ..	302
2.1.2	Was sind Kompetenzen? ..	303
2.1.3	Kompetenzen, Werte, Ideale ..	304
2.1.4	Was ist unter Lernkultur zu verstehen? ..	305
2.1.5	Lernkultur Kompetenzentwicklung ..	319
2.2	Lernen im Prozess der Arbeit ..	322
2.3	Lernen im sozialen Umfeld ..	324
2.4	Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen ..	327
2.5	Lernen im Netz und mit Multimedia ..	329
	Literatur ..	332

Autorinnen und Autoren .. 337