
Teil I

Einführung



*Man kann einen Menschen nichts lehren,
man kann ihm nur helfen,
es in sich selber zu entdecken.*

Galileo Galilei

Das Zitat von Galileo Galilei verweist auf das implizite Ziel von Bildung: Das Aktivieren von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im kognitiven, affektiven, personalen und psychomotorischen Bereich, um dem Menschen eine aktive und selbstorganisierte Lebensbewältigung zu ermöglichen.

Eine ähnliche Idee liegt dem Konzept der Kompetenzentwicklung zu Grunde: Sie zielt auf die Weite der Entfaltungsmöglichkeit der Persönlichkeit und fordert damit eine ganzheitliche Bildung des Menschen.

Diese heute wieder aktuelle Hinwendung zu dem ganzheitlichen Bildungsbegriff basiert auf verschiedenen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandlungen sowie neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Ich möchte in diesem Buch im ersten Schwerpunkt den Anstoß geben, über das Konstrukt Kompetenz und den sich dahinter verbergenden Persönlichkeitspotenzialen des Menschen nachzudenken. In diesem Sinne soll der "Verwässerung" des Begriffes Kompetenz entgegengewirkt werden. Gleichzeitig möchte ich aber auch Anregungen liefern, wie diese Denkanstöße zur Entwicklung von Selbstorganisationskompetenz umgesetzt werden können. Im zweiten Schwerpunkt geht es um die Entwicklung, Umsetzung und Bewertung eines Kompetenzkonzeptes. Da Kompetenzen nur aus der Realisierung von Handlungsdispositionen erschließbar sind, werden in diesem praktischen Teil die verschiedenen Kompetenzbereiche durch die Kategorisierung von Schlüsselqualifikationen (SQ) definiert, um konkrete Lernziele bestimmbar, Methoden planbar und ihre Zielerreichung überprüfbar zu machen.

Im Teil I dieses Buches werden im 1. Kapitel technologische, soziale, wirtschaftliche, wertorientierte Wandlungstendenzen und der damit verbundene Wandel in den Qualifikationsanforderungen in Kürze zusammengefasst. Es werden Bedingungen aufgezeigt, die von den Menschen verlangen, mit einem Portfolio von Kompetenzen auf unbestimmte Herausforderungen reagieren zu können. Gleichzeitig erfordert dies aber auch neue Lehr- und Lernkonzepte, die es ermöglichen, dieses Portfolio von Kompetenzen zu entwickeln.

Das 2. Kapitel gibt in dem ersten Teil einen Überblick über die wesentlichen Schlüsselqualifikationskonzepte und mündet dann in den zweiten Teil, der sich umfassend mit den Begriffen Kompetenz und Kompetenzentwicklung auseinandersetzt.

Beginnend mit der Herleitung des Begriffes Kompetenz wird über die Definition von Teilkompetenzen unter Berücksichtigung anthropologischer, psychologischer, pädagogischer, motologischer und systemisch-konstruktivistischer Hintergründe eine Definition der Selbstorganisationskompetenz entwickelt.

Die Entwicklung von Selbstorganisationskompetenz bezieht sich im Ergebnis auf den einzelnen Lernenden^① und seine Befähigung zu selbstorganisiertem und eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen.

Im Rahmen der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung erhält das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen große Anerkennung und damit einhergehend auch die verstärkte Bedeutung des Erfahrungslernens, die im Wesentlichen aus dem Bedarf von implizitem Wissen für die Bewältigung von sich rasch verändernden Anforderungen resultiert. Von daher ist es erforderlich, pädagogische Lernarrangements zu entwickeln, die Erfahrungslernen und selbstorganisiertes Lernen mit organisierten Lernformen kombinieren. Die duale Ausbildung basiert grundlegend auf einem Konzept der Verbindung von Arbeiten und Lernen und ist daher grundsätzlich gesehen eine optimale Lern- und Arbeitsform.

Das 3. Kapitel dieses Buches beschäftigt sich mit der Thematik der beruflichen Ausbildung – traditionell bis modern. Ziel dieses Kapitels ist die Entwicklung eines Modells der Selbstorganisationskompetenz für die duale Berufsausbildung am Beispiel des Berufsbildes Industriekaufmann / -frau.

Die Entwicklung von Selbstorganisationskompetenz in der Ausbildung hat nicht nur die ständige Weiterentwicklung beruflicher Handlungskompetenzen zum Ziel, sondern auch die Weiterentwicklung einer allgemeinen Wissensbasis, der Selbstorganisation und Eigenverantwortung. Entscheidend ist dabei allerdings, inwieweit die Ausbildungsmaßnahmen entsprechende Freiräume und Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung gewähren.

Das Ziel des folgenden 4. Kapitels besteht darin, die Grundlagen für ein pädagogisches Konzept zu erarbeiten, das sich konkret der Thematik „Entwicklung von Persönlichkeit“ widmet. Insofern liegt es nahe, die Intentionen erlebnispädagogischer Theorien herauszuarbeiten, denn sowohl Kompetenzentwicklungskonzepte wie auch erlebnispädagogische Konzepte sind handlungsorientiert und betonen die Hinwendung zum Subjekt, die Reflexivität des Menschen: Der Mensch in seiner Einzigartigkeit wird in das Zentrum des Interesses gerückt.

^① personenbezogene Bezeichnungen gelten jeweils auch in ihrer weiblichen Form

Teil II dieser Arbeit stellt den Versuch dar, auf lebendige Art die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden positiv zu beeinflussen. Für die Auszubildenden wird das Seminarkonzept "Lernen mit Pferden oder der Blick in den außergewöhnlichen Spiegel" entwickelt und durchgeführt. Diese Bildungsmaßnahme versteht sich als Angebot und Chance, sich in den einzelnen Kompetenzbereichen weiter zu entwickeln, um dann über die Handlungskompetenz die Selbstorganisationskompetenz zu erlangen.

Um dieses Konzept wissenschaftlich zu untermauern, war es zunächst wichtig, konkrete Lernziele in Form von „messbaren“ Schlüsselqualifikationen für die Auszubildenden zu erarbeiten. Richard Bessoth hat dazu das "**D**iagnoseinstrument für **S**chlüssel**q**ualifikationen" (DISQ) entwickelt.

Im 1. Kapitel des zweiten Teils werden die Anwendung und Auswertung dieses Diagnoseinstrumentes dargestellt, diskutiert und der Lernentwicklungsbedarf der Auszubildenden ermittelt.

Im 2. Kapitel wird Ihnen das Seminarkonzept "Lernen mit Pferden oder der Blick in den außergewöhnlichen Spiegel" vorgestellt und die Hypothesen für dieses Konzept formuliert. Dann werden Ihnen zunächst meine persönlichen Seminarerlebnisse beschrieben, um dann im 3. Kapitel die subjektive Seminarbewertung der Auszubildenden wiederzugeben.

Das 4. Kapitel des praktischen Teils beinhaltet die Ergebnisse der zweiten Befragung mit dem DISQ und die Überprüfung der Hypothesen.

Das 5. und letzte Kapitel gibt ein kurzes Resümee mit Ausblick.