

Kompetenzfeststellung als Chance zur Selbstreflexion

Was können und sollen Kompetenzfeststellungen zur Förderung von Reflexivität leisten?

Dr. Julia Gillen

Vertretung der Professur für Bautechnik und Holztechnik / berufliche Didaktik
Fakultät Erziehungswissenschaften
Institut für berufliche Fachrichtungen
TU Dresden

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Thesen

These 1: Kompetenzfeststellungen können in der betrieblichen Bildungsarbeit einen Beitrag zur Förderung von Selbstreflexion leisten und müssen dementsprechend gestaltet werden.

These 2: In der Praxis existieren Verfahren, die zur Feststellung von Kompetenzen eingesetzt werden und die zugleich die Selbstreflexion unterstützen.

These 3: Die durch Kompetenzfeststellungen geförderte Selbstreflexion muss für den betrieblichen Kontext ausgelotet werden.

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Status Quo in der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung

Kompetenzentwicklung

- erhält seit den 1990er Jahren zunehmende Bedeutung in Konzepten und Theorien der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung
- und das Leitbild der beruflichen Handlungskompetenz sind inzwischen zentrale Begriffe in der Theorie (und Praxis) der Berufspädagogik
- und die Kompetenztheorie bilden wichtiger werdende Bezugskategorien für die Qualifikationsforschung

Aber: Die Erfassung von Kompetenzen

- wird erst seit kurzer Zeit durch die Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung bearbeitet und ist noch nicht hinreichend fundiert
- wird bislang praktisch und theoretisch nicht systematisch mit der Frage der Kompetenzentwicklung in Verbindung gebracht



zunehmende Notwendigkeit für die theoriegeleitete Begründung von Instrumenten zur Kompetenzfeststellung

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

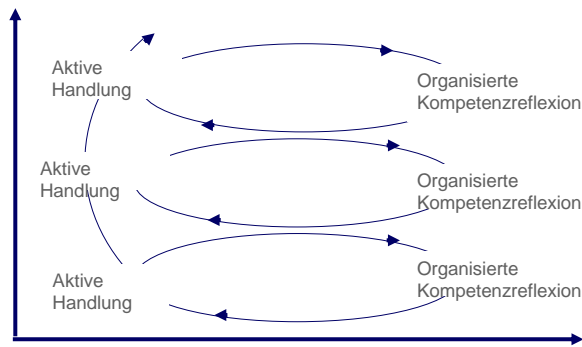
Reflexion und Selbstreflexion im Kontext beruflichbetrieblichen Lernens

Reflexion	Prüfendes und vergleichendes Nachdenken über das eigene Denken und Handeln und dessen äußere Bedingungen
retrospektive Reflexion	Überdenken von vergangenen Erfahrungen, Ereignissen und Handlungen im Nachhinein
prospektive Reflexion	Bedenken von zukünftigen Handlungen und ihren Folgen auf der Grundlage von bestehenden Wissens- und Erfahrungsbeständen
Selbstreflexion	Prozess, bei dem eine Person ihre Aufmerksamkeit auf ein Ereignis richtet, das sie sich selbst zuschreibt (Dilger 2007, S. 24)
strukturelle Reflexion	Bewusstmachung der Regeln, Ressourcen sowie der Strukturen des eigenen Handelns und der sozialen Existenzbedingungen (Lash 1996, S. 203f.)

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Verbindung von Handlung und Reflexion in der Kompetenzfeststellung



in Anlehnung an das Modell des Lernens aus Erfahrung nach Dewey; vgl. Krüger / Lersch 1993, S. 149

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Kompetenzfeststellungen im Spannungsfeld zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung

	Arbeit Individuum	
	anforderungsorientierte Verfahren	entwicklungsorientierte Verfahren
Zentrale Zielsetzung	Verbesserung des Arbeitsprozesses durch Arbeitsplatzanalyse und Einschätzung des Individuums	Standortbestimmung des Individuums durch Einschätzung des Individuums
Ausgangspunkt des Verfahrens	Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsplatzanalysen	Subjektiv orientierende Kompetenzeinschätzung
Ergebnis des Verfahrens	Beschreibung der Kompetenzen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben bzw. der Tätigkeit notwendig sind	Einschätzung der individuellen Kompetenzbestände und personelle Begleitung

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Merkmale kompetenzförderlicher Kompetenzfeststellungen

1. Kompetenzreflexion

Die Reflexion von Kompetenzen durch das Individuum selbst hat einen zentralen Stellenwert und wird methodisch unterstützt.

2. Kontinuität

Die punktuell stattfindende Kompetenzfeststellung dient einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung und muss deswegen regelmäßig wiederholt werden.

3. Begleitete Selbststeuerung

Die Kompetenzfeststellung wird in Verbindung mit einer personellen Begleitung eingesetzt, die den Bedürfnissen der Nutzer angepasst ist.

4. Lernförderliche Rahmenbedingungen

Das Gesamtverfahren sowie alle einzelnen Phasen werden unter lernförderlichen Bedingungen durchgeführt.

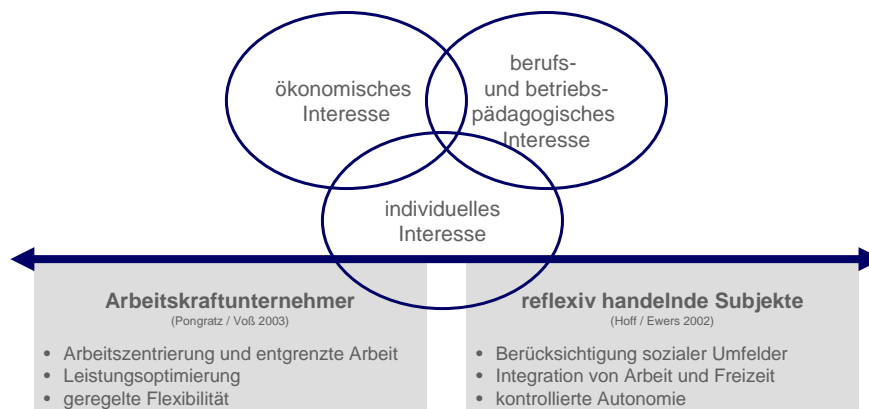
5. Differenzierung und Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzung

Zur Erhebung und Analyse der Kompetenzen werden teilnehmerorientiert unterschiedliche Methoden eingesetzt sowie Selbst- und Fremdeinschätzungen miteinander kombiniert.

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Selbstreflexion im betrieblichen Kontext



Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

***Dr. Julia Gillen
TU Dresden
julia.gillen@tu-dresden.de***

Dr. Julia Gillen

5. / 6. November 2007
AGBFN
Experten-Workshop