HEYSE STIFTUNG

MENSCHENBILDER – MENSCHENBILDUNG

SCHLÜSSELKOMPETENZEN IN GESUNDHEITSBERUFEN

Gesundheitsorientiertes Führen und Suchtprävention

Fachveranstaltung Erfurt am 18. April 2016

Prof. Dr. Volker Heyse (Regensburg)

Laufende und Künftige Projekte der Stiftung 2016/2017

(1) Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen (Fortführung der Stiftungsarbeit).

(2) Förderung einer breiten Gesundheits- und Patientenkompetenz – beginnend in der Schule (Erweiterung der Stiftungsarbeit).

(3) Werte-Anker in der Geschichte. Neue Sichtweisen zur Erinnerungskultur und zu Personen und Orten der Menschlichkeit im Dritten Reich; Übungen in Selbstvergewisserung und Wertesuche in heutiger Zeit (Neues Stiftungsprojekt).

HEYSE STIFTUNG

MENSCHENBILDER – MENSCHENBILDUNG

KOMPETENZVERSTÄNDNIS
KOMPETENZMESSUNG
SCHLÜSSELKOMPETENZEN
IN GESUNDHEITSBERUFEN
GESUNDHEITSFÖRDERLICHE FÜHRUNG

KOMPETENZANFORDERUNGEN / 4 GESELLSCHAFTLICHE EBENEN

Schulen: Kompetenzorientierter Unterricht

Berufsschulen: Handlungskompetenz als Bildungsziel

Hochschulen: Kompetenzziel, was Studierende tatsächlich an Fähigkeiten erwerben (Bologna)

Unternehmen: Kein großes Unternehmen heutzutage ohne Kompetenzmodell

Kompetenzen verstehen

- Kompetenzen als ökonomisierte Varianten von Bildung
- Kompetenzen als allgemeinste Handlungsrahmen
- Kompetenzen als kognitive Leistungsdefinitionen
- *Kompetenzen als (kreative) Selbstorganisations-Fähigkeiten*

GRUNDSÄTZLICHE FESTSTELLUNG

Kompetenzen sind die **Fähigkeiten**, in unerwarteten, zukunftsoffenen, zuweilen chaotischen Situationen kreativ und selbstorganisiert zu **handeln**.

Kompetenzen sind (Handlungs-) Fähigkeiten, Selbstorganisationsdispositionen

Kompetenzen sind kein Fachwissen, sondern ermöglichen erst die erfolgreiche Anwendung von Wissen und Fertigkeiten in konkreten Anforderungssituationen.

- Wissen allein ist keine Kompetenz
- Wissens“weitergabe“ allein ist noch keine Kompetenzentwicklung
- Kompetenzentwicklung erfordert zwingend eine emotionale „Imprägnierung“ des Wissens

Fach*kompetenzen* sind folglich Fähigkeiten, in (zukunfts-)offenen (fachlichen) Problemsituationen theoretischer und / oder praktischer Natur kreativ und selbstorganisiert zu **handeln**

Im Vordergrund steht die Fähigkeit, in neuen Anforderungssituationen neuestes Wissen einbeziehend zu handeln, ***selbst***motiviert und ***selbst***organisiert diverse Wissensquellen und Erfahrungen einzuholen und andere Personen von der Richtigkeit neuer Lösungen zu überzeugen (anzustecken)

Im allgemeinen kann Wissen nicht einfach weiter gegeben werden

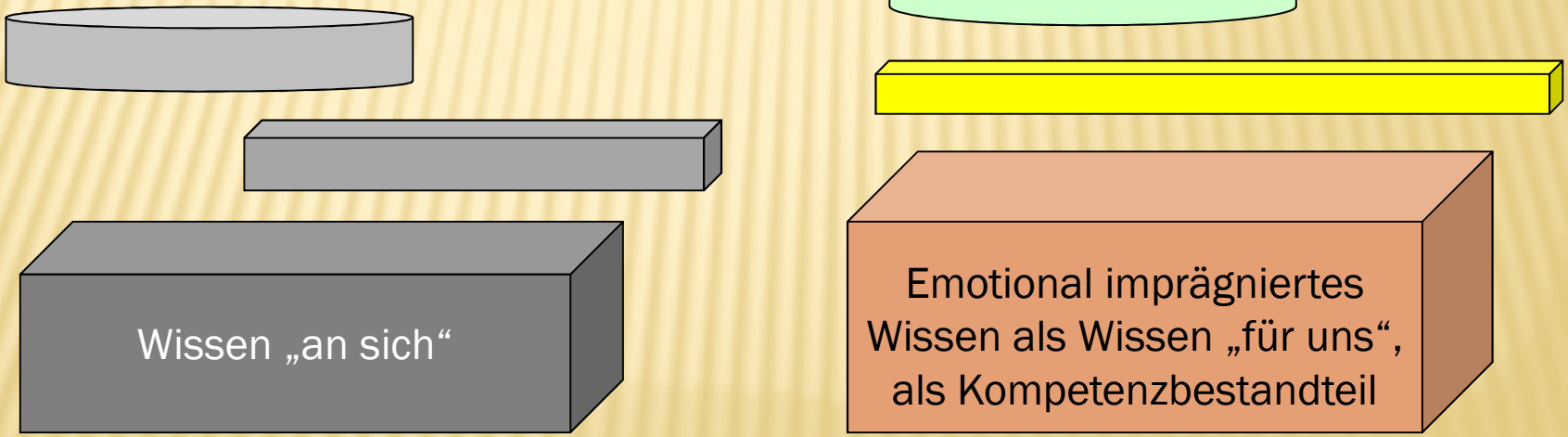
Die einzig funktionierende Form der Wissens“weitergabe“

Abb. Nürnberger Trichter
Quelle: www.hermsdorf-regional.de/friedensschule/0000-start-fotos.htm

Ohne Gefühl geht gar nichts

Bewunderung (der Führungskraft, des Lehrenden, des Therapeuten, des Gelehrten, der Attraktivität der Erkenntnisse…), Begeisterung, Leidenschaft, Engagement, Willen, Interesse, Neugier, Teilnahme, Wissbegier, aber auch Vorsicht, Bedachtsamkeit, Angst …

Emotionale „Imprägnierung“ durch emotionale Labilisierung



WISSEN

KOMPETENZEN

© www.altrofoto.de

Dirigent José Callado und Montserrat Caballé (2008)

Wissen gleich Kompetenz?
Mehr Wissen gleich mehr Kompetenz?

Für die fachlich-methodischen Kompetenzen sind wir Fachleute verantwortlich; die vermitteln wir!
Überfachliche (personale, aktivitäts-bezogene, sozial-kommunikative) Kompetenzen können, müssen trainiert werden (Bologna)

© Fotolia.com

STIMMT DAS?

Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung
Band 77
Rolf Arnold und John Erpenbeck
Wissen ist keine Kompetenz

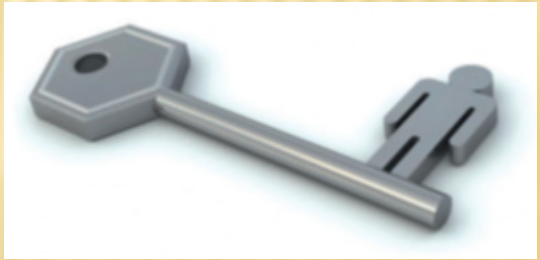
Die Gleichsetzung von (Fach)-Kompetenz und Fachwissen ist eine **fundamentale Sünde gegen jedes wirkliche Bildungs-, Erziehungs- und therapeutisches Denken.**

Aus der zutreffenden Tatsache, dass es keine Kompetenz ohne Fach- und Methodenwissen, ohne Qualifikationen gibt, folgt in keiner Weise, dass die „Weitergabe“ solchen Wissens, dass die Qualifizierung eines Menschen schon irgendeine Fachkompetenz zeigt.

Man kann unendlich viel wissen, hoch qualifiziert sein und trotzdem keinerlei Kompetenzen besitzen!

Die wirklich interessante Frage ist die nach dem **Unterschied** von Fachwissen und Fachkompetenz.

- **Wann und wie wird Fachwissen zu Fachkompetenz?**
- Warum setzen wir beinahe automatisch Fachkompetenz und Fachwissen gleich?



Nicht die Schlüsselkompetenzen insgesamt, die Fachkompetenzen sind die großen Unbekannten der Kompetenzforschung…

Wie „funktioniert“ die emotionale Imprägnierung des (Fach-)Wissens wirklich?

Bewunderung (der Führungskraft, des Lehrenden, des Gelehrten, der Schönheit des Stoffes…), Begeisterung, Leidenschaft, Engagement, Willen, Interesse, Neugier, Teilnahme, Wissbegier, aber auch Vorsicht, Bedachtsamkeit, Angst

Emotionale „Imprägnierung“ durch emotionale Labilisierung

Gegenstand	Reale Objekte, Abbilder
Mittel	Sachen, Personen, Zeichen
Bedingungen	Beruf, Familie, Freizeit individuell, kooperativ
Ziele, Motive, Resultate, Ergebnisse	- Befriedigung organismischer Bedürfnisse - Befriedigung von Funktionslust - Befriedigung sozialer Integration durch - Aneignung sozialen Wissens/Könnens - Erzeugung materieller oder ideeller Werte - Veränderung sozialer, politischer Verhältnisse

Was „sind“ Kompetenzen?

Heyse Stiftung

Menschenbilder – Menschenbildung

Herr A weiß viel. Er hat ganz viel gelesen. Er kann fast alle Fragen beantworten.
Er ist „qualifiziert“ und hat zwei „Abschlüsse“.
Nur: In wirklich neuen, problematischen, unerwarteten Situationen versagt er, wird hektisch und bekommt Magengeschwüre.

Herr B kann viel. Er hat nicht so viel gelesen und sagt oft: Das weiß ich nicht.
Er hat einen ordentlichen „Abschluss“, nichts besonderes.
Aber: In wirklich neuen, problematischen, unerwarteten Situationen läuft er zu Hochform auf, handelt selbständig und schöpferisch.

Welchen von beiden würden Sie einstellen?
… Eben

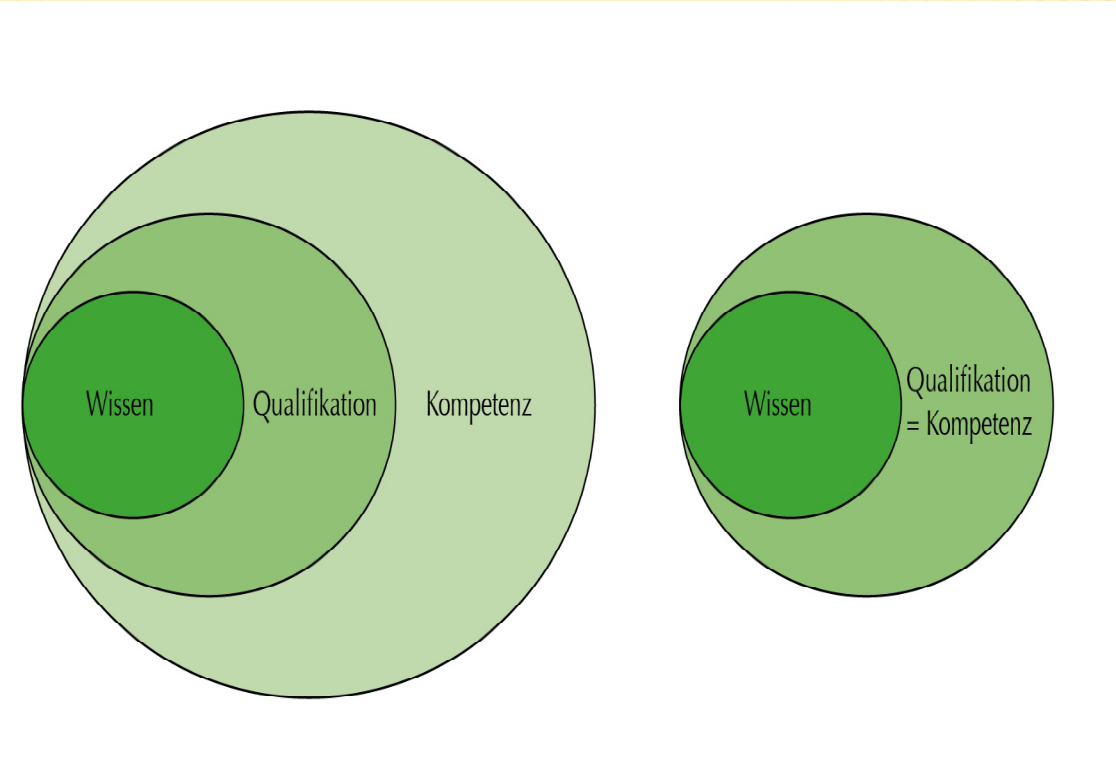
HEYSE STIFTUNG
MENSCHENBILDER – MENSCHENBILDUNG

Und nun überlegen Sie mal einen Moment – lassen Sie so die Leute aus Ihrer näheren und ferneren Arbeitsumgebung an Ihrem geistigen Auge vorbeiziehen –

wie viele hochqualifizierte Inkompetente Sie kennen!

Ergebnis:
Uns interessieren also nicht in erster Linie Wissen und Qualifikationen. Nicht dass sie unwichtig wären: Wir setzen sie schlicht voraus.

Uns interessieren die Fähigkeiten, in unerwarteten, offenen, zuweilen chaotischen Situationen kreativ und selbstorganisiert zu handeln.
Diese Fähigkeiten nennt man Kompetenzen. Und: Führung muss solche Handlungsfähigkeiten der Beschäftigten anregen und stärken!


Wissen
Qualifikation
Kompetenz
Wissen
Qualifikation
= Kompetenz

Wie viele Kompetenzen gibt es?

Kompetenzen verstehen

Interiorisierte Regeln, Normen, Werte als Kompetenzkerne

Interiorisation:
Umwandlung von Regeln, Werten, Normen zu eigenen Emotionen und Motivationen aufgrund **emotionaler Labilisierung**

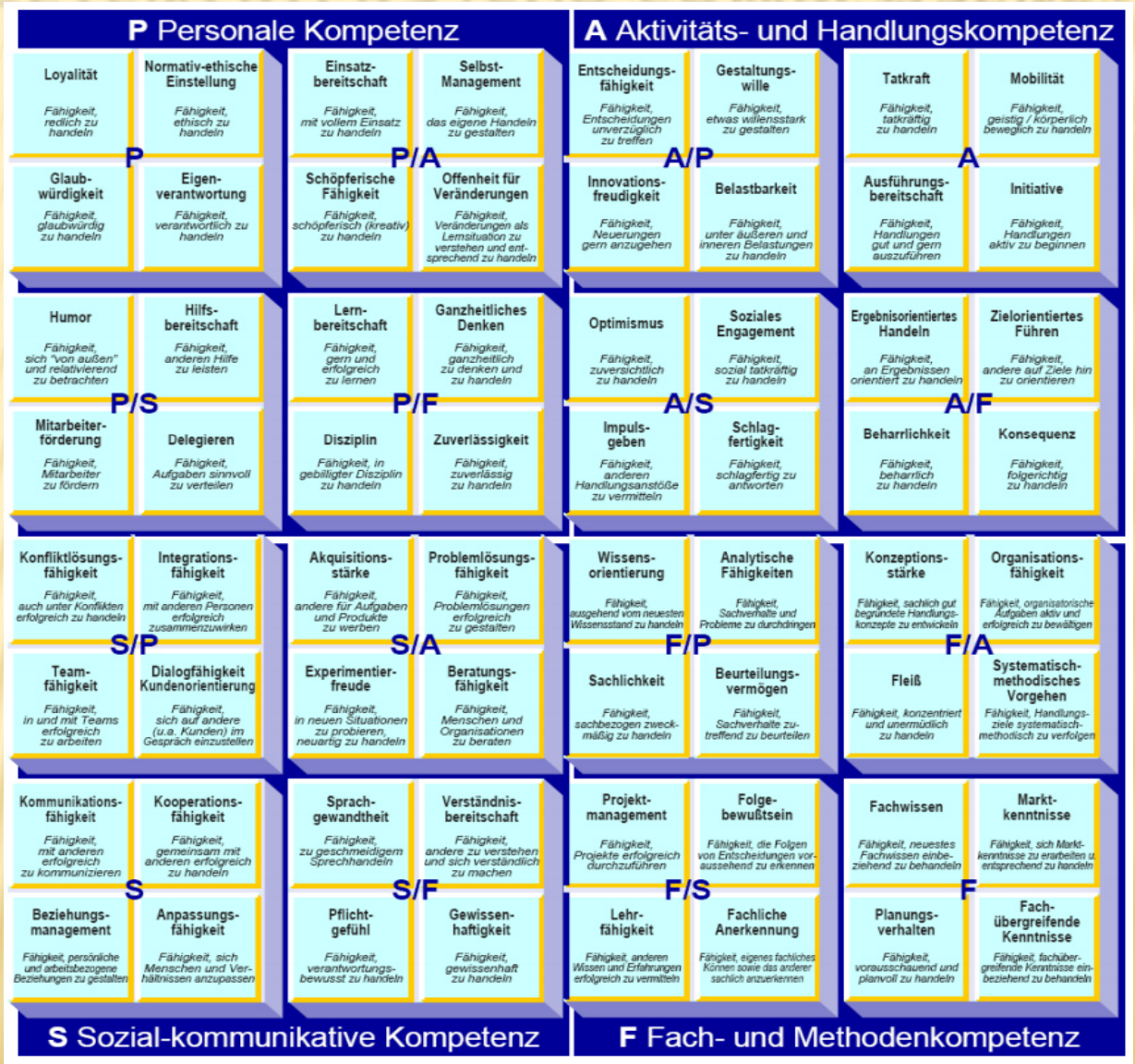
Kompetenzen beurteilen

Beinahe alle deutschsprachigen handlungsorientierten Kompetenzforscher gehen heute von diesen vier Basiskompetenzen aus:

- P: Personale (oder Selbst-) Kompetenz → ***Learning to be***
- A: Aktivitäts-, Umsetzungs-, Handlungskompetenz (oft nicht explizit als eine Basiskompetenz betrachtet) → ***Learning to do***
- F: Fachlich – methodische Kompetenz (mitunter noch getrennt abgehandelt) → ***Learning to know***
- S: Sozial – kommunikative Kompetenzen → ***Learning to live together***

(EU-Lernanforderungen 1996 / CEDEFOP 2008)

KOMPETENZATLAS (FÜR ERWACHSENE)



Kompetenzen beurteilen

Es gibt kaum ein Gebiet der Humanwissenschaften, das von einer so einheitlichen Basis ausgeht und ausgehen kann!

Kompetenzen beurteilen

Die Orientierung auf Kompetenzen und Kompetenzmanagement ist keine Modeerscheinung sondern eine Notwendigkeit, was besonders im Unternehmensbereich offensichtlich wird