

Bisher galt die schlichte Formel: „Massenkommunikation = publizistische Relevanz“

①

Netzkompetenz

- Veröffentlichen war gleichzusetzen mit hoher Reichweite
- Massenmedien (hieß nicht umsonst so)
- Um ein Massenpublikum zu gewinnen, müssen solche Medien den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ der Interessenten und des Geschmacks treffen
- Ad hoc-Abstimmung mit dem Publikum schied aus, weil es keinen Rückkanal gab
 - deshalb gab es ein enges Spektrum an publizistischen Leistungen, die hoch standardisiert und damit vorhersehbar waren.
- In der Massenkommunikation ist das Repertoire überwachbarer Fernsehapparat an oder aus Kanal A, B, C...
- Das Internet hat die Kommunikationsverhältnisse gehörig durcheinander gewirbelt
- Technische und ökonomische Barrieren behindern nicht mehr den Zugang zur Öffentlichkeit
 - Im Prinzip kann sich jeder öffentlich zu Wort melden.
 - Abschied vom starren Sender → Empfänger Prinzip
 - Vielfalt der Kommunikation

(2)

Communicis of Praxise → Im Internet verbinden sich Menschen und unterstützen sich gegenseitig, ohne auf professionelle Hilfe zurückzugreifen

→ Virtuelle Städte sind nicht nur Orte des Vergnügens, sondern haben auch mitunter eine gesellschaftliche Wertebildung

"Heute gilt aber umso mehr, dass die Performance von Mitarbeitern nicht mehr allein Sache der Organisation ist, für die er gerade arbeitet. Denn diese Partnerschaft ist endlich, wovon allen Seiten immer mehr als Regel beschworen wird."

Problematik:

- Erwerbstätigen wird eine erhöhte unternehmerische Verantwortung zugewiesen.
- Es wird Selbstorganisationsfähigkeit vorausgesetzt
 - nur Bewältigung von nicht oder nicht hinlänglich bekannten Situationen
 - Leistungsanforderungen steigen mit einem strukturellen Wandel in den Erwerbsorganisationen an.
 - Vereinfachung der ~~Kommunikationsabläufe~~ Organisationsabläufe mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien.

- In der Dynamik stellt Sachwissen eine sehr instabile Größe dar
- Fähigkeit und Bereitschaft selbstständig Wissen zu organisieren, bestehende Erfahrungen einzuordnen, selbstkritisch und kommunikativ Situationen zu meistern
- Lebenslanges Lernen unabdingbar
- Informelle Lernformen haben besonderen Stellenwert

relativ Auseinandersetzung mit realen Problemstellungen vor seinem eigenen Erfahrungs- und Wissenshintergrund

- Internet hat sich zum integralen Bestandteil des privaten und beruflichen Alltags entwickelt
- ZDF Online Studie 2007 : über ~~14~~ 90 Prozent der 14-29 Jährigen sind schon heute mehrmals online, während im Durchschnitt über alle Altersgruppen hinweg erst 60 Prozent der Bundesdeutschen Bevölkerung das Internet nutzen.
- Fernsehen und Rundfunk erreicht die jagenellichen nicht mehr auf dem üblichen Übertragungswey sondern verstärkt über die Zugangswege des Internet oder Handy
- Das Internet hat dabei vor Rollen zu übernehmen, uhen einer Unterhaltung-, Informations- und alltägliche Themen, Probleme und Fragen fördern.
- Aus dieser Annahme spürt sich auch die theoretische Annahme, dass computermittelte Konversationsformen ins besondere die Entwicklung von personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen unterstützen können -> Social Software

Kenntnis, ist die Ausbildung eines Zugehörigkeitsgefühls
mehr schwer möglich.

- Zudem verhindert eine große Zahl von aktiven Mitgliedern,
dass neue Mitglieder eine starke Bindung zur
Community aufbauen können: Denn durch ein täglich
hohes Beitragsaufkommen würden ihre ersten Beiträge
nicht mit ausreichender Aufmerksamkeit bedacht
werden können und damit ihre Motivation
sich einzulernen sinken.
- Allerdings stellt eine große Zahl an aktiven
Mitgliedern gleichzeitig auch ein Garant für ein
breites Spektrum an Perspektiven und
zeitnahen Antworten dar.

NeuKompetenz

lernen mit Lern- und Kommunikationinstrumenten
des Web 2.0, der sog. Social Software

KOBLESS - Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social Software

- ① Was sind Wissen, Werte und Kompetenzen, wie werden sie vermittelt?
- ② Welches Potential besitzen Web 2.0 Instrumente für den Prozess der Kompetenzentwicklung?
- ③ Woher findet Lernen immer mehr in Netzwerken, auch in elektronischen statt?
- ④ Wie sind Lernarrangements mit Blended Learning und Social Software mit dem Ziel der Kompetenzentwicklung ausgestaltet?
- ⑤ Wie können Web 2.0 Instrumente in die Kommunikation der Kompetenzentwicklungsprozesse eingebunden werden?
- ⑥ Welche Erfahrungen werden mit KOBLESS in der Praxis gemacht?

- lebenslanges lernen bedingt mit „lebenslanglich“ (1)
- lernen als individuellen Erwerb von Kenntnissen

✓
geistige und körperliche
Fähigkeiten, auch von
Fähigkeiten in einem
ganz funktionellen, lebenslangen,
kreativem und abprüfenden
Sinn.

Die immer schneller ablaufenden kulturellen, politischen
und ökonomischen Prozesse, die zunehmenden Regionalisierungs-
und Globalisierungsprozesse erfordern Fähigkeiten zu einem
Anpassung und wirkungsvollen Handeln auch da, wo keine
ausreichenden Informationen vorhanden und zeitnah zu
erwarten sind.

Es hat sich durchgesetzt, solche Fähigkeiten zum selbstorganisierten,
Anpassung Handeln unter Unsicherheit, in eine offene Zukunft
hinein, als Kompetenzen zu bezeichnen.

Dem entsprechend sind profilante personale, aktivitätsbezogene,
fachlich-methodische und sozial-kommunikative Kompetenzen
zur Bewältigung dieser Zukunft gefragt.

2. Kompetenz, Kompetenzanfang und Kompetenzentwicklung ^③

"Unser Job: Frische Kompetenz"

Keiner, der keine Kompetenz hat, keine Kompetenz,
die es nicht gibt. Also ein nutzloser Begriff?

- Kompetenz wurde zur demantischen Projektionsfläche für Zuschreibungen, die etwas mit Fähigkeiten zu tun haben, die im Lebens- und Arbeitsalltag gebraucht werden und deren Erwerb möglich ist.
- Alltagspraktisch wird kalkuliert, dass mit Kompetenz bestimmte Fähigkeiten gemeint sind, die ein besseres, hochwertigeres, angemesseneres Handeln zur Erreichung in vorgegebenen Zielen ermöglichen.
- Kompetenz ist nicht aufzubrauchen, der Begriff scheint ausdeshalb besonders attraktiv, weil Kompetenz im Gegensatz zu Qualifikation, anders Subjekt gekoppelt wird.
- Verstanden wird insofern unter Kompetenz oft eine Kombination von Fähigkeiten, Kenntnissen und Haltungen
- Kompetenzentwicklung bedeutet, Formen zu entwickeln

... mit Nichtwissen versucht zu kommen, und dennoch 4
anschlussfähige und problemorientierte Handlungen
zu aktualisieren bzw. zu ermöglichen.

→ Das setzt biographisch erworbene Selbstorganisationsfähigkeit
und Reflexionsfähigkeit voraus

Denk- und Handlungsmomente
reflektieren und selbstorganisiert
immer neue zu entwickeln

→ Es bedarf also einer Möglichkeit, biographisch
entstandene oder Selbstorganisationsdispositionen
des gedanklichen und gegenständlichen menschl.
Handelns auf den Begriff zu lenken.

→ Um die Abgrenzung zu den Qualifikationen
herauszustellen, die nicht an das Subjekt, sondern
an objektive Ziele gekoppelt und dadurch leichter
objektiv messbar sind; dabei ist aber zu
berücksichtigen, dass es sehr wohl Qualifikationen
ohne Kompetenzen, aber keine Kompetenzen ohne
Qualifikationen gibt.

Was ist Wissen und wie wird es vermittelt?

⑤

- Unendlich ist die Zahl der Wissensdefinitionen. Im Zeitalter der Wissensgesellschaft, des Wissensmanagements, haben viele Wissenschaftler, Wirtschaftler, Politiker und Philosophen versucht, Schlüssen ins Wissenslicht zu schlagen.
- Auch Wissen ist ein Begriff für das Verwertbare angefaßt. Vielleicht bleibt im Sozialwissenschaftlichen Bereich, was sich verwerten läßt, aber im Angefaßten und läßt sich, was exakt definierbar ist, kaum verwerten.

Wissenverständnis:

- Das Wissen im engeren Sinne läuft beispielsweise auf ein Informationsmanagement hinaus.
 - Das Management von Wissen im weiteren Sinne ist in der Regel mit einem Kompetenzmanagement identisch
- Es geht darum, zu verstehen, wie wir Menschen in unserem individuellen und sozialen Handeln bestimmte Bereiche unserer Bewusstseinsresultate als das, was wir zu Wissen glauben, als Wissen ausgliedern →

und andere Bereiche in höchst kunstvoll wertverwobene, ⑥
erfahrungsgesättigte und tiefemotionale, symbolisch
unterlegte, vielfältig ritualisierte Kulturbesänge in die Welt
der „symbolischen Formen“ einbinden.

Siegfried J. Schmidt:

- „Wissen im weiten Sinne ist die Bezeichnung für
allgemein verfügbare Orientierungen im Rahmen
alltäglicher Handlungs- und Sachzusammenhänge“
- im engeren, philosophischen und wissenschaftlichen Sinne
für die auf Begründungen bezogene und strengen
Überprüfungssubjekte unterliegende Themenkreis, insb. in der
im Rahmen der Wissenschaft

- Der enge Wissensbegriff wird benutzt, wenn erklärt
wird: „Wissen ist das Ergebnis der Verarbeitung
von Informationen durch das Bewusstsein und kann
als verarbeitete Information bezeichnet werden.“
- Wissen ist die Verknüpfung von Informationen,
welche es dem Träger ermöglicht, Handlungsvorfälle
aufzubauen und Aktionen in Gang zu setzen.
Es ist das Resultat einer Verarbeitung der Information durch das
Bewusstsein.

Damit gehören zum Wissen im engeren Sinne:

- Kerngegenstände der Logik: Termini, Aussagen und Operationen
- Daten: Als Einzelnformationen innerhalb umfassender Informationssysteme, die Bezugsinformationen in Gestalt von geordneten Datenreihen und Theorien voraussetzen
- Informationen: Als kontextbezogen verknüpfte Daten, wobei Kontexte alle explizit fassbaren physischen oder geistigen Dinge, Eigenschaften, Relationen und Prozesse umfassen.
- Sachwissen, Methodenwissen und Kenntnisse

Version erklärt der Europäische Rat für den erfolgreichen Praxis im Wissensmanagement:

"Wissen ist die Kombination von Daten und Information, unter Einbeziehung von Expertenmeinungen, Fähigkeiten und Erfahrung, mit dem Ergebnis einer verborgenen Entdeckungsfindung. Wissen kann explizit und/oder implizit, persönlich und/oder kollektiv sein"

(Heisig, P., Krüger-Ullyett, L., Ortner, J., Will
M. (2004), S. 10)

⑧

Der enge Wissensbegriff versteht unter Wissen nur das
gleichsam positive Sachwissen von der Wirklichkeit,
also Kenntnisse, die von Regeln, Werten, Normen,
Kompetenzen und Erfahrungen, von Emotionen und
Motivationen strikt abgehoben, gleichsam wertfrei sind.

H. Reuth (1989)

→ Wissensmanagement reduziert sich auf Informationsmanagement,
dass die gezielte Wissensweitergabe an Arbeitnehmer und
Manager in einem bildungstechnologischen Sinne
einschließt.

Informatikern werden dann meist so bereitgestellt und
aufgearbeitet, wie es lange Zeit das traditionelle
Bildungssystem organisiert hat und wie es sich aus
der Sicht von Bildung als Bringeschuld auch
sinnvoll ist: Auswahl, Reihenfolge und Art der
Darbietung werden von Lehrenden geleistet.
Dies gilt auch für viele mehr- und multimediale
Lehrangebote.

⑨
→ Deutlich auf Wissen im weiteren Sinne bezogen ist
dagegen der Hinweis: „Wissen entsteht in den Köpfen
der Menschen, indem Informationen wahrgenommen,
bewertet und mit subjektiven Erfahrungen in Beziehung
gesetzt werden.“ (Frauenhofer ISSI (1998): Jahresbericht
1998)

Noch umfassender ist die Erklärung der Kognition -
philosophen Mario Bunge und Ruben Ardila:
„Wir wissen alles, was wir je gelernt (und nicht vergessen)
haben. Das schließt auch einige Fertigkeiten ein, wie
Gehen und Essen, die zwar in Instinkten wurzeln,
jedoch geübt und kontrolliert werden müssen, um
beherrscht zu werden. Nicht zum Wissen gehören
dagegen die angeborenen Reflexe. Kurz, das
Gesamtwissen eines Lebewesens besteht in dem, was
es gelernt hat. Und das Wissen einer Species besteht
in der Gesamtheit alles dessen, was sich ihre
Angehörigen zu eigen gemacht haben.“ (Bunge, M.
Ardila, R (1990), S. 294)

Der weite Wissensbegriff ist auf das gesamte, stets
wertende, in Kompetenzen und Erfahrungen eingebundene
Tun und Lassen, auf das geistige und physische Handeln
des oder der Lernenden bezogen. Dann gehören Werke,
Kompetenzen, Erfahrungen u.s.w. natürlich zum Wissen
hinzu. Im ~~Falle~~ Bereich des modernen Wissensmanagements
lässt sich eine Fülle umfänglicher Versuche
bemerkbar machen, Wissen in einer so breiten Dimension
zu charakterisieren und entsprechende Wissensformen
zu differenzieren. (Romhardt, K. (1998))

- Oft wird ein spezifischer Selbstorganisationsansatz -
der radikale Konstruktivismus - zum Ausgangspunkt
für das Verständnis von Wissen und Wissensmanagement
gewählt. vgl. Götz, K. (1998)

- Von einem solchen ausgehend plädieren Reinmann -
Rothmeier und Mandl ausdrücklich für eine
Höherbewertung von Gefühl, Intuition und Kreativität
beim Umgang mit Information von Wissen. Wissen muss
ihner Ansicht nach mit Werthaltungen verknüpft
werden. (Reinmann - Rothmeier, G., Mandl, H.
(1999), S. 12 ff)

19

Guido Franke stellt die Wissenszentrierte Perspektive von Kompetenzen analysierend fest:
„Wissen ist ursprünglich immer etwas im Gedächtnis eines Individuums Gespeichertes.“

Franke zieht ebenfalls die Trennungslinie zwischen Wissen im engeren und weiteren Sinne und konstatiert, dass natürlich deklaratives zu prozeduralem Wissen werden kann und umgekehrt. Franke geht von drei grundlegenden Wissensarten aus:

1) Sachwissen: Dinge, Sachverhalte, Ereignisse, Vorgänge, Entwicklungen, Bedingungen, Regel- und Gesetzmäßigkeiten repräsentierend

2) Motivatisches Wissen: Eigene Verhaltensdispositionen, Bedürfnisse, Absichten, Wirkvorstellungen

3) Prozedurales Wissen: Eigene Operationen und Programme unterschiedlicher Komplexität betreffend.

(Franke, G. (2005), S. 73 ff.)

Wissen im engeren Sinne kann prinzipiell - wenn auch pädagogisch zuweilen wenig vorteilhaft - induktional in Form von Information oder kognitivistisch in Form von (lösbaren) Aufgaben und Problemen weitergegeben werden.

Lerntheoretisches Modell Kernelemente

Instructionales Lernen
→ anleiten, unterweisen

Passives, rezipierendes Lernen, kann auch Reiz-Reaktionslernen sein.
BSP: Vokabeln pauken anstatt
Verständnis der Wortbildungen
einer Fremdsprache

Kognitivistisches Lernen:
Wahrnehmen, denken,
Erkennen

Informationensorientiertes Lernen, bei dem die Lerninhalte selbstständig verarbeitet werden und nicht durch „Richtig/Falsch“-Meldungen konditioniert werden.
Die Auswahl der Lernumgebung bzw. der Lernmethoden richtet sich nach den individuellen Wahrnehmungs-Verstehens- und Verarbeitungsmustern der Zielgruppe

Konstruktivistisches bzw.
selbstorganisiertes Lernen:
Wissen selbst konstruieren,
Ziele selbst finden

Aktives, selbst gesteuertes und 12
organisiertes Lernen in
problemorientierten, situativen,
dissonanten Kontext; oft als
sozialer Prozess. Das Wissen
wird nicht wie beim Akquisition-
psychologischen Ansatz transportiert,
sondern der lernende konstruiert
und organisiert seinen Wissens-
erwerb selbst. Hierzu kommt
der Ausdruck, neues Wissen in
multiplen Kontexten und unter
vielfältigen Perspektiven zu
erwerben und anzuwenden.

BSP - Bank:

13

1) Wissensvermittlung: → Fachinhaber werden vom Lerner erarbeitet

- Leserlernhefte
- Bearbeiten der Fallstudien
- üben mit Fragen

2) Wissenskontrolle: → Weiterleiten der Lerndaten an den Ausbilder

- Hierbei wird gewährleistet, daß alle Lerner auf einen einheitlichen Wissensstand zurückgepflegt werden können.

Was sind Werte und wie werden sie vermittelt?

Abb. 3 S. 20

Werte sind hier ausschließlich in der oberen Etage der Normationsleitlinie angesiedelt.

Sie erscheinen als etwas schnell veränderbares

— also auch als etwas, worauf man in der schnelllebigen Praxis nicht unbedingt zu achten braucht → Marc Mc Cormack

Auch in unserem sonstigen Leben denken wir an Ideale,
wenn wir über Werte sprechen: Saubere Umwelt,
gute Einkommung, Rechtssicherheit, soziale Sicherheit,
Arbeit, Gesundheit, Partnerschaft, Demokratie, Freiheit,
Bildung, Freunde, Wohlstand u. s. w.

eine solche Sicht ist problematisch

Substantivierter Form auch,
daß man sich Werte als
etwas Objektives vorstellt



Werte als Relation

Ein Subjekt (Mensch, Gruppe,
Unternehmen oder Nation,
bewertet ein Objekt, ein
Ding, eine Eigenschaft,
einen Sachverhalt oder
eine Beziehung auf der
Grundlage von früherem
Wissen und früher angegebenen
Werten und anhand von sozial
erarbeiteten Wertmaßstäben

Werte durchdringen unser
Handeln und Denken

- jeder Mensch wertet mehr oder
weniger in jedem Augenblick seines
Handelns

- ohne Werte wäre der
Mensch nur ein Wertungsautomat

Erkenntnis, welche die Bedeutung von Werten umreißen (15)

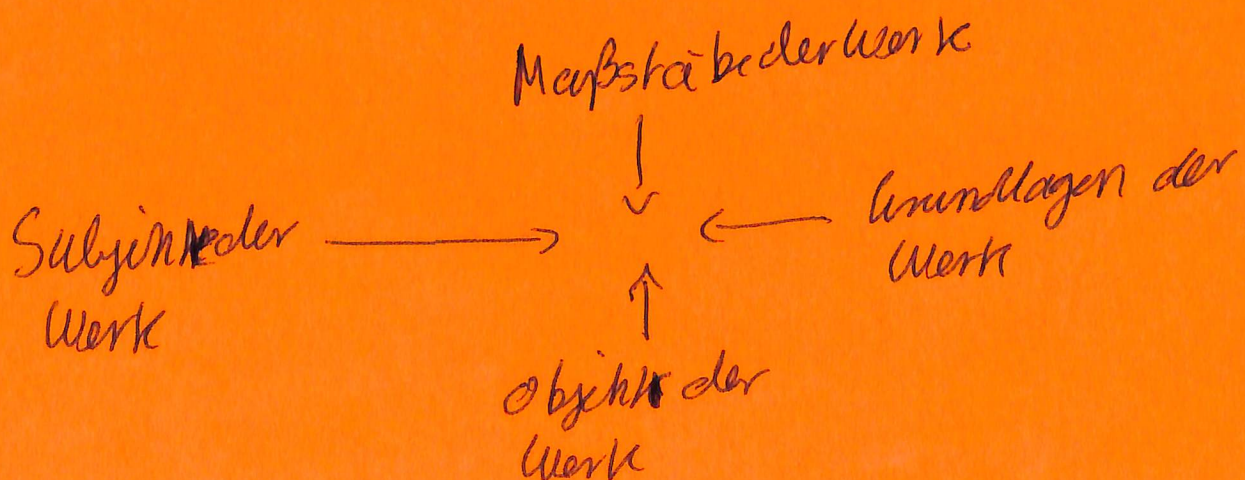
→ allgemeine Bestimmung von Werten

- Werte sind Bezeichnungen dafür, was aus verschiedenen Gründen aus der Wirklichkeit hervorgehoben wird, und als wünschenswert und notwendig für den Auftritt, der die Wirkung vomimmt, sei es ein Individuum, eine Gesellschaftsgruppe oder eine Institution, die einzelne Individuen oder Gruppen repräsentiert.

→ Werte sind damit Objekte des gütig-symboleischen Resultat von Wertungsprozessen (=Wertungen), also Wertungsergebnisse.

→ Die Struktur von Werten

Sie verknüpft das Beziehungsfeld Subjekt der Wertung, Objekt der Wertung



• Fülle von Werten:

jeder Mensch wirkt in nahezu jedem Augenblick seines Handelns ~~etc.~~. Sie können von Einzelnen oder Gruppen hervorgerufen werden.

• Anknüpfende Funktion von Werten

besteht in der Möglichkeit von Handeln in einer hochkomplexen, unüberschaubaren, selbstorganisierten Welt

• Zukunft ist offen

→ von der sind keine Kenntnisse zu gewinnen

→ Werte ~~ein~~ ermöglichen ein Handeln unter der dardauerhaltenden prinzipiellen erkenntnismäßigen Unsicherheit

→ ^{Werte} überbrücken oder ersetzen fehlende Kenntnisse, schließen Lücke zwischen Kenntnissen einerseits und Handeln andererseits

→ Charakter extrapolation Wissens, aber gläubischer Gewinnheit

Systemische Erklärung von Werten

(17)

Werte können besonders gut von den heute breit anerkannten Selbstorganisationstheorien, dem Konstruktivismus und der Synergetik, beschrieben werden.

Die Synergetik faßt Werte als Ordnungsparameter (ordnen) individuellen und sozialen Handelns unter der dargelegten prinzipiellen Kognitionen Unsicherheit (Haken, H. (1996), S. 588)

Zusammenfassung:

Ergibt kein ~~kompetentes~~ kompetentes Handeln ohne Werte - Werte konstruieren kompetentes Handeln. Wenn wir verstehen, wie Werte angeeignet werden, verstehen wir, wie Kompetenzen angeeignet werden. Wenn wir verstehen, wie Kompetenzen angeeignet werden, können wir beurteilen, welche Lehrvermittelten Lernmethoden sich in diesem Zweck besser und welche sich weniger eignen.

Wertvermittlung

12

Werte lassen sich nicht institutionalisiert vermitteln.
Cyelid Boshowitz unterscheidet: „bloß bekannt, gelernt
und unmittelbar wirksame internalisierte Werte.“
Auch der Mörder weiß, dass man nicht töten darf.

Jedem Kind bringen wir die Zehn Gebote, oder
zumindest einige davon, in einer oder anderen Form
bei. Oft kann es dies auswendig hersagen. Deshalb
hat es sich dies noch lange nicht angeeignet, zu
Emotionen und Motiven seines eigenen Handelns gemacht.

Wertaneignung im Vergleich

Betrachtung der Phasen

Orientierungsphase 1

Ausgangspunkt ist eine Entscheidungssituation.
Diese Entscheidungssituationen können als Konflikte
bezeichnet werden. Diese Konflikte lassen sich
manifestieren als:

- Gegenstandskonflikte
- Partnerkonflikten
- Gruppenkonflikte
- Sozialkonflikte

19

Offenierungsphase 2

- Konflikte und Probleme werden hiergehend als Widersprüche in eigenen Wahrnehmungen, Urteilsbildungen, im Lernen, Kommunizieren, Denken, Problemlösen wahrgenommen und erfordern letztlich ihrer Lösung ein Handeln auf physischer, psychisch-geistiger und kommunikativer Ebene.

• Unruhmiedenheitsphase

- Widersprüche führen zu Instabilität des inneren Zustands durch Ungewißheit
- Wirkliche Kompetenzentwicklungen sind aufgrund von Unruhmiedenheit mit Angst verbunden

• Lösungsphase I

- Durch Konflikte werden Emotionen und Motivationen aktiviert oder entstehen neu.

Lösungsphase II

(20)

- Die Änderung oder Entschung neuer emotional-motivationaler Werkungen, erfolgt in der Regel als selbstorganisierender Prozess, angestoßen durch Konflikte

Produktivphase

- Probenweise adaptierte oder kreativ neu entstandene Werkungen werden ~~wirksam~~ im kommunikativen und physischen Handeln wirksam.

Beendigungsphase

Die Resultate beider Prozesse, der kommunikativen wie der physischen Handlung, können ihremis wieder vom Individuum bewertet werden, rasen entweder neue Konflikte hervor oder werden als Lösung der ursprünglichen Konfliktsituation erlebt.

Im ersten Fall existiert dann wiederum die Ausgangssituation mit geänderten Kognitionen und veränderten Bedingungen, im zweiten Fall werden die adaptierten oder neu entstandenen Werke als vorläufig adäquat gespeichert.

Die am Wertwandel beteiligten Prozesse sind auf drei große, durch die allg. Psychologie tiefgründige Felder konzentriert: (1)

- Konfliktlösung, -wahrnehmung und -bearbeitung
- Entstehung, Speicherung und Veränderung von Emotionen und Motivationen.
- Nichtverbale und verbale Kommunikation von Werten, eingeschlossenen Emotionen und Motivationen als Werk des kognitiven Individuums

Aus unserer Zusammenfassung ergeben sich für jedes Verfahren, das auf Kompetenzermittlung und Kompetenzentwicklung gerichtet ist, fünf ebenso einfache wie unvermeidliche Grundlagen:

- 1) Sorgt das Verfahren für das geistige oder physische Handeln echter Entscheidungs- bzw. Konfliktsituationen, die nicht mit Hilfe bisherigen Wissens und Wertens bearbeitet werden können?
- 2) Erzeugt das Verfahren aufgrund der Bedeutsamkeit dieser Entscheidungs- bzw. Konfliktsituationen echte und hilfegebende emotional-motivationale Labilitäten und wenn, in welcher Stärke?

3) Enttätet das Verfahren eine emotional - motivationel
hinreichend verankerte Rückkopplung und gedächtnismäßige
Speicherung des Handlungsabfalls? (22)

4) Wird im Verfahren der Handlungsabfall
akzeptiert?

5) Läßt sich das Verfahren für untersch. Entscheidungsp-
bew. Konfliktsituationen, bei unterschiedlichen
emotional - motivationalen Labilisierungen und
gedächtnismäßigen Speicherungsprozessen sowie
in verschiedenen gestellten Kommunikationsprozessen
so generalisieren, sodass es in sehr unter-
schiedlichen Zusammenhängen einsehbar ist?

→ Diese Fragen werden wir auch an die Instrumente des
Web h.o. stellen, mit deren Hilfe wir eine Kompetenz-
entwicklung im Netz gestalten zu können glauben.

Was sind Kompetenzen und wie werden sie vermittelt?

(13)

Competenzen enthalten Fertigkeiten, Wissen im engeren Sinne, einfache (nicht selbstorganisierte) Fähigkeiten, Qualifikationen

- Wie hängen Kompetenzen und Werte zusammen?
- Ist es sinnvoll, der Wertaneignung so breiten Raum zu geben, wenn man eigentlich Aussagen zur Kompetenzaneignung im Vorkurs machen will?

⇒ Kompetenzen werden erst im Handeln sichtbar

Kompetenz - modulare Wortkutsche oder innovatives Konzept?

Versicherung → Schadensfälle

Diplomat → aktuelle Fragen des Nahen Ostens

Bankangestellter → Firmenkunden; neue Formen der Finanzierung

⇒ Wurden noch in den 1980er Jahren Basiskompetenzen als Schlüsselqualifikationen bezeichnet, dem Qualifikationsorientierten Weiterbildungs-Zeitgeist entsprechend, so werden heute umkehrbares

Wissen, Bestandteile, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Qual. (14)
und Persönlichkeitseigenschaften als Kompetenzen bezeichnet.

- Bezug auf die Selbstorganisationsfähigkeit und Subjektanzhörtheit auf selbst organisierte Denk- und Handlungsprozesse des Subjekts
- Es handelt sich bei Kompetenzen um keine Fähigkeiten an sich, sondern um bestimmte Befähigungen, die ein Akteur als Handeln unter Unsicherheit, bei offenem Handlungsabgang, bei großer Komplexität der Handlungsbedingungen ermöglichen.
- Abgrenzung zur Qualifikation
Bewusstseinsresultate wie Wissen, Fertigkeiten, einfache Fähigkeiten und Qualifikationen

- Regeln, Werk und Normen als Orientierung selbstorganisierten Handelns
- Wir fragen nach den Grundformen selbstorganisierten Handelns sowie nach der Folge entspr. Handlungsmöglichkeiten

Modafinil

Fertigkeiten, Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen ⁽²⁵⁾

Unter Kompetenz verstehen wir Dispositionen zur Selbstorganisation, also Selbstorganisationsdispositionen

- Dispositionen sind die bis zu einem bestimmten Handlungszeitpunkt entwickelten Voraussetzungen zur Regulation der Tätigkeit
- Dispositionen umfassen nicht nur individuelle Anlagen sondern vor allem Entwicklungsergebnisse
- Selbstorganisiert ist jedes Handeln im offenen Problem- und Entscheidungssituationen, in komplexen, oft chaotischen Systemen, wie sie uns in Wirtschaft, Politik und Alltag ständig begegnen.
- Als umfassende Kompetenzdefinition kann die von Peter Kappelhoff gelten: Kompetenzen sind evolutionär entstandene, generalisierte Selbstorganisationsdispositionen komplexer, adaptiver Systeme - insbesondere menschlicher Individuen - zu reflexivem, kreativem Problemlösungshandeln ~~im~~ in Hinblick auf allgemeine Klassen von komplexen, selektiv bedeutsamen Situationen (Pfade). (Kappelhoff, P. (2004))

BSP: Dschungel S. 66

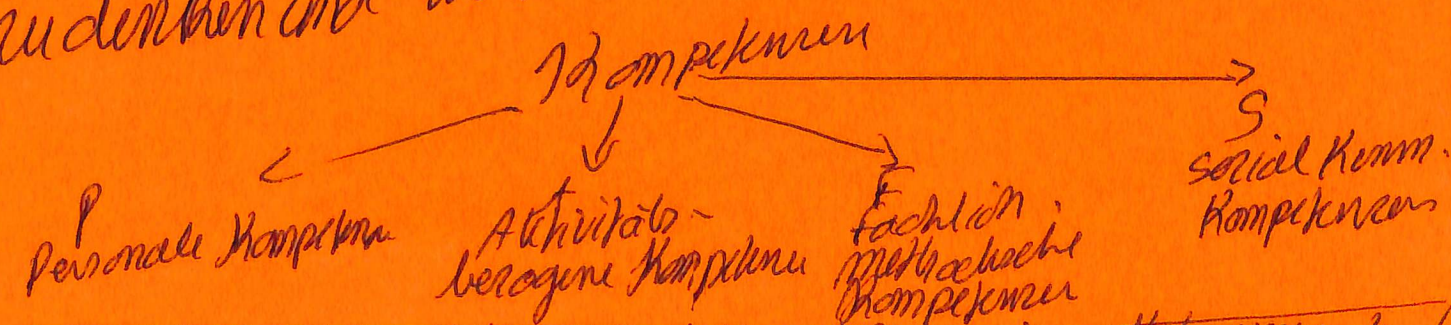
(26)

↓
gilt nicht nur im Dschungel, sondern auch
für jedes Lernen und Handeln unter den
Bedingungen einer Risikogesellschaft, also
einer Gesellschaft, in der viele politische,
ökonomische und soziale Prozesse komplex und
dynamisch sind.

- Getragt sind heute nicht mehr Befähigungen,
nicht von einem klar definierten Anfangszustand
zu einem klar definierten Endzustand zu
bewegen. Dies sind vielmehr Teil umfassender
Fähigkeiten, nämlich Innovativ, kreativ
Neues zu entwickeln.

Ergebnisse, die nicht nur die Natur, sondern
auch die Entwickler überraschen

Es handelt sich also um Fähigkeiten, selbstorganisiert
zu denken und zu handeln.



Disposition zur Selbstorganisation / Fähigkeit selbstorganisiert
zu denken und zu handeln

Es gibt keine Kompetenzen ohne physische oder geistige Fertigkeiten, ohne Wissen, ohne Qualifikationen. Fertigkeiten, Wissen, Qualifikationen sind jedoch keine Garantien für Kompetenzen. Es geht deshalb hoch qualifizierten Inkompetenz. Kompetenzen sind mehr, sie sind anderes. Sie enthalten konstitutiv interne Regeln, Werte und Normen als Kompetenzkerne.

Fertigkeiten → S. 67

Fähigkeiten → S. 68

Wissen → S. 68

Qualifikationen → S. 68

Wissen im engeren Sinne, Fertigkeiten und Qualifikationen allein reichen nicht aus, um kompetent zu handeln. Kompetenzen bedürfen des Wissens im engeren Sinne, der Fertigkeiten und Qualifikationen, sind aber zugleich viel mehr. → Abb. 15

Besonders wichtig ist das Verhältnis von Qualifikation zur Kompetenz.

Kompetenzentwicklung bedarf eines hohen Maßes von Qualifizierung

Lehrkompetenz ist ebenfalls qualifiziert

Kompetenzen basieren auf Qualifikationen, sehen sie voraus

Abb. 16

Heutes Lernen, auch das E-Learning, hat die Vermittlung von Wissen im engeren Sinne, Fertigkeiten, Qualifikation und Kompetenzen gleichermaßen im Blick zu behalten.

Kompetenztypen:

Man geht heute von einer differenzierten Kompetenzarchitektur aus. Ihr Fundament sind sog. Metakompetenzen. ~~Das sind~~

(Bergmann, G., Daub, J., Meuser, G. (2003))

Dies sind die allgemeiner Fähigkeiten zur Selbstorganisation. Sie sind weitgehend kontextfrei und umfassen z.B.

- Selbstkenntnisvermögen
- Selbstdistanz
- Wertrelativismus
- Empathie
- Situations- und Kontextidentifikationsfähigkeit
- Interventions- und Lösungsfähigkeit

Dies sind alles Selbstorganisationsdispositionen 2. Ordnung. Auf ihnen ruhen die Grund- und Basiskompetenzen (key competences).

Grundkompetenzen (ab S. 72)

Kompetenzentwicklung durch Kompetenztraining

(20)

Emotionslernen erfolgt über die charakteristischen Stufen:

Vermittlung

Information

Transformation

- > Dies ermöglicht es dem Einzelnen, sich in der Welt neu und anders zurechtzufinden
- > Entscheidungen im impliziten und expliziten Emotionslernen: Dies ist in der Tat auch für unser Handeln entscheidend, verstehen nicht in der ersten und unendlichen Kompetenzentwicklung, die stets mit Emotions- und Motivationslernen verbunden ist, zu differenzieren.

-> verschiedene Formen der Kompetenzentwicklung können durch Kompetenzbeurteilung unterschieden werden: Methoden, die:

- eher praktisch, in der realen Handlungsumgebung verankert sind
- eher in den Kommunikationsmitteln, ihrer Reflexion und Optimierung eingebunden sind

- eher dem Individualtraining oder dem Gruppentraining dienen
- auf mehrere bzw. viele Einzelkompetenzen oder auf einzelne Kompetenzen beragen sind
- auf unterschiedliche Einsatzbereiche, wie Persönlichkeit, Unternehmen, Schule, Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Universitäten oder Sozialdefizite ausgerichtet sind
- auf unterschiedliche Mittel der Wertkommunikation beragen sind, insbesondere psychologische und sozialpsychologische, sprachliche und emotionale und motivationspädagogische
- Karl-Heinz Sonntag und Nicolas Schaper
(Sonntag, K.-H., Schaper, N. (2007), S. 627)
"herkömmliche Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Seminaren oder Verhaltenstrainings haben in der Regel nur ein geringes Potential, um kontinuierliches Lernen und berufliche Entwicklungsaktivitäten zu fördern."
- Sonntag zählt dazu Formen des reflektierenden inselformalen Lernen, Training können nur Selbstreflexion, Mentoring Coaching- und Mentoringkonzepte,

Techniken zur Bewältigung beruflicher Krisenphasen, (32)
Kooperationsorientierte Ansätze, Ansätze des Kollaborativen
Lernens und des Lernens in Learning Communities

→ „Es kann festgehalten werden, dass nach traditionellen
Lehr-Lernauffassungen gestellte Weiterbildungs-
maßnahmen ein kontinuierliches sowie selbstmotiviertes
und organisiertes Lernen nicht ausreichend fördern.

→ Wünschenswert wäre darüber hinaus der Einsatz
von Trainingstechniken zur Selbstreflexion, um
erfahrungsbasiertes Arbeitshandeln zu optimieren, von
Coaching und Mentoringkonzepten, um das
individuelle berufsbezogene Verhaltens- und Mentoring-
Konzept & Einstellungsspektrale zu reflektieren.

selbstgesteuertes, kooperatives
Lernen fördern.

Kompetenzentwicklung im Web

33

→ Web 1.0 vs. Web 2.0



eignen sich diese Instrumente besser?
zur Kompetenzermittlung und
zur Kompetenzentwicklung?

→ Fragen:

- Eignet ... S. 130

Weshalb wird Web 2.0 Instrumenten eine so
große Bedeutung zugemessen?

Nur ein E-Learning, das echte Entwicklungs-
situationen bietet, kognitive Dissonanzen setzen
und emotionale Labilierungen erzeugen kann,
wird zu einem solchen Kompetenzlernen
beitragen.

→ Social Software ist Kompetenzlernsoftware

Die fundamentale Veränderung des E-Learning hat
beginnen. (230) (34)

- Nach wie vor sind Qualifikationen gefragt, aber nicht mehr als Endpunkt von Ausbildung und Bildung, sondern als Eintrittskarte und Beginn echter Kompetenzentwicklung
- Das sogenannte Wissensmanagement hat sich als Kompetenzmanagement geoutet und wird als solches heute praktiziert
- Die Wissensgesellschaft der Zukunft ist eine Kompetenzgesellschaft
- der globale Konkurrenzkampf der Zukunft wird als Kompetenzkampf ausgefochten.
- Ihre Entwicklungen fördern und fördern das Kompetenzlernen in sich

(5)

Unterschied zwischen traditioneller, fertigungs-
wissens- und qualifikationsvermittelnden E-Lern-
Instrumenten des Web 1.0 und denen der Social
Software, des Web 2.0

S. 133

3) Philosophie und Potentiale der Kompetenzentwicklung von Web 1.0 Instrumenten

Repräsentativer Mediengebrauch

- Zentralgesteuertes Programm mit einem Sender und vielen Empfängern, der die Konsumenten passiv macht und sie entpolitisiert
- Spezialisten produzieren die Inhalte und werden durch Eigentümer oder Bürokratie kontrolliert
- Hans Magnus Enzensberger warnte bereits in den sechziger Jahren das große Potential der elektronischen Medien.
- Ein emanzipatorischer Mediengebrauch würde jeden Empfänger zum Sender machen.

Die gesellschaftliche Kontrolle würde nicht von einer Instanz wahrgenommen, sondern durch eine selbstorg. Gesellschaft

(36)

Abb. 37: Baukasten zu einer Theorie der Medien

Mehrwertbildung im Web:

Die Entwicklung des E-Learning hat sich zunächst fast unbemerkt vollzogen

Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzvermittlung
von E-Learning zum e-LEARNING

— Chef der Personalentwicklung der BBC, Nigel Paine

Der früher dominierende Technikaspekt nehme immer untergeordnet, der Bildungsaspekt, das LEARNING eine immer wichtigere Rolle ein

Glaubten früher Techniker und Programmierer das neue Feld für sich besetzen zu können, müssen sie heute mehr und mehr den Bildungsexperten und Weiterbildungsprofis weichen

Können sich mit den neuen Technologien Kompetenz vermitteln, Kompetenzentwicklung fördern?

Welchen Beitrag kann die E-Learning Bewegung zur Bildung leisten?

37

Wer sich heute nicht intensiv mit der Kompetenzvermittlung durch E-Learning auseinandersetzt und die Entwicklung dem Technikern überlässt, hat wahrscheinlich schlechte Karten.

- E-Learning lässt sich nicht zurückdrehen, weil es eine Folge der Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft ist.
- Schon aus ökonomischen Gründen wird es weitere steigende Umsatzzahlen aufweisen.
- Sie lässt sich aber in Richtung Kompetenzvermittlung und Kompetenzentwicklung weiterdrehen.

dies liegt nicht im Interesse der am Markt agierenden Software- und Multimediafirmen



Solange keine neue Software, bleiben traditionelle Anwendungen bestehen

Vom E-Monolog zum E-Dialog

- Im E-Learning haben sich jenseits des Blended Learning ebenfalls Verfahren entwickelt. In seinen besten Varianten realisiert das klassische Blended Learning die Kompetenzentwicklung in den Face-to-Face Bereich während die Wissensvermittlung und üben im E-Bereich abfließen.
- Virtuelle Communities
- Foren, Mailinglisten, Newsgroups
- Zusammenwachsende soziale und technischen - kommunikative Netzwerke
- Neue Formen der Wissensgenerierung - Weblogs, Wikis
- Computerspiele

Kompetenzvermittlung mit E-Learning

39

- Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei der breik tabächliche Zugang zum Informations- und Wissen.
- Dabei muß allerdings die Anschließbarkeit zwischen den verschiedenen Bildungsinstitutionen (Berufsbildung, Schule und Hochschule) einbezogen werden.
- Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien gehören immer noch zu den innovativsten.
- Die Lebens-, Arbeits- und Lernwelt der meisten Menschen hat sich mit ihnen stark verändert.
- Vor diesem Hintergrund müssen die Innovationen im Feld der gesamten Bildung ~~so stark beeinflusst~~ ^{beachtet} werden.
 - Keine andere Technik hat die Bildung so stark beeinflusst.

Kompetenzentwicklung mit Medien muss deshalb als 40
ein alle beruflichen und außerschulischen Tätigkeiten
durchdringender Prozess verstanden werden.

Potential von Social Software für Kompetenzlernen

~~Welches Potential haben sie, echte Kompetenzveränderungen
und -entwicklungen anzuregen, zu fördern und
zu begleiten.~~

→ Stützung auf Instrumente des Web 2.0

(Flicker, Youtube etc.)

werden nicht besonders berücksichtigt, da
es mittlerweile hunderte gibt.

↓
werden nur als Beispiele erwähnt

Tabelle S. 141 ff

Fazit Kapitel 1-3:

Während sich traditionelle Instrumente des E-Learning nur
schlecht für die Vermittlung von Wissen und Kompetenzen
eignen, besitzen die Instrumente der Social Software,
des sog. Web 2.0 genau dafür ein großes Potential

Zusammenhang von Kompetenzentwicklung im Netz, 41
der dafür eingesetzten Social Software und ihrer
Implementierung in Blended Learning
Arrangements nachgehen

Frage: Wie lassen sich Kompetenzentwicklungsprogramme
als Blended Learning Arrangements unter
Verwendung von Social Software realisieren?

↓
ROBLEMS

→ Pädagogik im Bereich der betrieblichen Bildung ist
und warum nur einem ständigen Wandel
unterworfen. Lernen erfolgt nicht im
wertneutralen Raum

Vielmehr sind betriebliche Lernkonzeptionen
ein Spiegelbild der aktuellen Entwicklungen
in der Gesellschaft, am Markt und in den
Betrieben

Ziele der Kompetenzentwicklung, E-Learning oder SS
sind keine Modewellen.

42

Spiegeln die veränderten Anforderungen der
Unternehmen an ihre Mitarbeiter und Führungs-
kräfte, aber auch das veränderte Informations-
und Kommunikationshandeln in der
Gesellschaft und in den Betrieben wieder.

- Wie im betrieblichen Alltag, in dem immer mehr
traditionelle Besprechungen und Teammeetings
mit Video Conferencing - E-Mail Kommunikation
und Wissensaustausch über Blogs und Wikis
kombiniert werden, werden auch
Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungssysteme
zunehmend klassische Lernformen und Medien
mit innovativen Elementen des Wissensaustauschs