REPORT
Zeitschrift für Weiterbildungsforschung
www.report-online.net

ISSN 0177-4166

36. Jahrgang, Heft 1/2013

Herausgebende Institution: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V., Bonn

Verantwortlich Herausgebende:
Philipp Gonon, Zürich; Elke Gruber, Klagenfurt; Ekkehard Nuissl, Kaiserslautern; Josef Schrader, Bonn

Herausgeber 1/2013:
Ekkehard Nuissl

Beirat: Anke Hanft, Oldenburg; Stephanie Hartz, Braunschweig; Joachim Ludwig, Potsdam; Erhard Schlutz, Bremen; Sabine Schmidt-Lauff, Chemnitz; Jürgen Wittpoth, Bochum

Wissenschaftliche Redaktion: Thomas Jung
Redaktionsassistenz: Beate Beyer-Paulick

Lektorat: Manuela Hentschel

Anschrift der Redaktion und Herausgeber:
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.
Heinemannstraße 12–14, 53175 Bonn
Tel. (0228) 3294-182, Fax (0228) 3294-399
E-Mail thomas.jung@die-bonn.de

Hinweise für Autor/inn/en:
Manuskripte werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen. Der Autor/die Autorin versichert, über die urheberrechtlichen Nutzungsrechte an seinem/ihrem Beitrag einschließlich aller Abbildungen allein zu verfügen und keine Rechte Dritter zu verletzen. Mit der Annahme des Manuskripts gehen die Rechte auf die herausgebende Institution über. Unverlangt eingesandte Manuskripte werden nicht zurückgesandt.

Alle eingereichten Manuskripte durchlaufen ein Peer-Review-Verfahren. Sie werden von der Redaktion anonymisiert und den Herausgeber/inne/n sowie zwei externen Gutachtern vorgelegt. Die Begutachtung erfolgt „double blind". Weitere Informationen unter www.report-online.net.

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C019545
FSC
www.fsc.org

Open Access: Unter **www.report-online.net** sowie **wbv-journals.de/report** stehen die Beiträge zum Download zur Verfügung. Zwölf Monate nach Erscheinen ist der Download kostenlos.

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Satz: Christiane Zay, Potsdam

Herstellung, Verlag und Vertrieb:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
Tel. (0521) 91101-11, Fax (0521) 91101-19
E-Mail service@wbv.de
Internet wbv.de

Anzeigen: sales friendly, Bettina Roos
Siegburger Str. 123, 53229 Bonn
Tel. (0228) 97898-10, Fax (0228) 97898-20
E-Mail roos@sales-friendly.de

Erscheinungsweise: Vierteljährlich, jeweils im April, Juli, Oktober und Dezember.

Bezugsbedingungen: Preis der Einzelhefte 16,90 EUR; das Jahresabonnement (4 Ausgaben) kostet 42,– EUR, für Studierende mit Nachweis 36,– EUR. Alle Preise jeweils zzgl. Versandkosten. Das Abonnement läuft bis auf Widerruf, zumindest jedoch für ein Kalenderjahr. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Jahresende.

ISBN 978-3-7639-5142-0 (Print)
ISBN 978-3-7639-5143-7 (E-Book)
Best.-Nr. 23/3601

© 2013 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Alle Rechte, auch der Übersetzung, vorbehalten. Vervielfältigung und Verbreitung, insbesondere die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, nur mit Genehmigung der herausgebenden Institution.

Inhalt

Abstracts 5

Editorial 9

Beiträge zum Schwerpunktthema

Ines Langemeyer

Grundzüge einer subjektwissenschaftlichen Kompetenzforschung 15

Sebastian Lerch

Selbstkompetenz – Eine neue Kategorie zur eigens gesollten Optimierung?
Theoretische Analyse und empirische Befunde 25

Katrin Kraus/Martin Schmid

Argumente für Kompetenzen – Eine Analyse von Selbstbeurteilungen
im Rahmen eines Validierungsverfahrens für Erwachsenenbildnerinnen
und Erwachsenenbildner in der Schweiz 35

Jan Böhm

Kompetenzbilanzierung für das Aus- und Weiterbildungspersonal der Volkswagen
Bildungsinstitut GmbH als Möglichkeit der Personalentwicklung 45

Rezensionen

Das Buch in der Diskussion

Steffi Robak

Kulturelle Formationen des Lernens: zum Lernen deutscher Expatriates
in kulturdifferenten Arbeitskontexten in China – die versäumte Weiterbildung
(Philipp Gonon, Wolfgang Jütte, Ekkehard Nuissl) 57

Rezensionen

Regina Egetenmeyer/Ingeborg Schüßler (Hg.)

Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung (Roswitha Peters) 62

Stephen Frank

eLearning und Kompetenzentwicklung. Ein unterrichtsorientiertes didaktisches Modell (Markus Lermen) 63

Werner Lenz

Bildung – Eine Streitschrift. Abschied vom lebenslänglichen Lernen (Erhard Schlutz) 64

Horst Rippien

Bildungsdienstleistung eLearning: Didaktisches Handeln von Organisationen in der Weiterbildung (Julia Laschewski) 66

Renate Luise Werner

Bildung im Alter. Überlegungen zur Allgemeinbildung im demografischen Wandel (Franz Kolland) 68

Autorinnen und Autoren der Beiträge 70

Autorinnen und Autoren der Rezensionen 70

Call for Papers 71

Ines Langemeyer

Grundzüge einer subjektwissenschaftlichen Kompetenzforschung

Bei der heutigen Kritik an Methoden zur Kompetenzdiagnostik stellt sich heraus, dass das Problem nicht in empirischen oder methodischen, sondern vor allem in theoretischen Defiziten liegt. Es fehlen psychodynamische Erklärungen. Des Weiteren werden als Kompetenzen hauptsächlich individuelle Merkmale konstruiert, während soziale Dimensionen außer Acht gelassen werden. Beides ist eine gravierende Leerstelle. Dieser Beitrag argumentiert, dass Kompetenz nicht die Ursache von Performanz sein kann, sondern nur die bewusste Vorstellung davon, wie gekonntes Handeln aussieht. Als subjektive Fähigkeit, gekonntes Handeln absichtsvoll zu generieren, ist Kompetenz eine Form von Selbstbewusstsein. Es entwickelt sich weder nach einem vorher gefassten Plan noch als gradlinig ansteigender Kompetenzzuwachs, sondern in der subjektiv bedeutsamen Auseinandersetzung mit den soziokulturell vorhandenen Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Zu erkennen ist dabei die gesamtgesellschaftliche Vermitteltheit individueller Existenz. Durch den psychodynamischen Zusammenhang, in dem Formen von (Selbst-)Bewusstsein entstehen, kann Kompetenzentwicklung in jedem Moment Formen der Inkompetenz einschließen. Ergebnis ist ein Nexus von Kompetenz-Inkompetenz, der sich subjektwissenschaftlich durch eine Unterscheidung verschiedener Ebenen des (Selbst-)Bewusstseins erforschen lässt.

Main Features of a Research on Competence from the Subject's Point of View

It becomes apparent in the current critique on methods of competence diagnostics that the problem does not lie in empirical or methodical, but mainly in theoretical deficits. Psycho-dynamic explanations are missing. Moreover, competences are mainly constructed as individual traits while social dimensions are ignored. Both deficits are considerable blank spaces. This paper argues that competence cannot be the cause of performance, but only the conscious notion of how masterly ways of acting look like. As a subjective capability to generate masterly ways of acting, competences represent forms of (self-)consciousness. It develops neither according to a predetermined plan nor to a linear increase of competence but within a subjectively meaningful work on the given socio-cultural possibilities for action and development. The entire societal mediatedness of individual existence is therefore paramount. Due to the psychodynamic process in which (self-)consciousness emerges, competence development can include in every moment forms on incompetence. The outcome is a nexus of competence-incompetence which can be analysed through a subject-scientific framework that distinguishes different levels of (self-)consciousness.

Sebastian Lerch

Selbstkompetenz – Eine neue Kategorie zur eigens gesollten Optimierung? Theoretische Analyse und empirische Befunde

Der Beitrag widmet sich der – in der Erwachsenenbildung im Zuge der Subjektivierung von Erwerbsarbeit an Bedeutung gewinnenden – Kategorie der Selbstkompetenz(en). Im Zentrum der theoretischen und empirischen Analyse steht dabei eine „Klärung" des Begriffs mit seinen Wirkungsweisen im Hinblick auf das Subjekt. Nach einer Beschreibung grundlegender Entwicklungen, die das Emporkommen der Thematik bedingen, erfolgt eine theoretische und empirische Modellierung der (Selbst-)Kompetenzen. Abschließend werden daraus Konsequenzen für Theorie und Praxis der Weiterbildung formuliert.

Self-competence – A new Category for Optimization? Theoretical Analysis and Empirical Findings

The article deals with the concept of self-competence, the importance of which has been growing in andragogy in the course of the individualization of professional life. Thereby the theoretical and empirical analysis focuses on the 'explanation' of the term and its effects on the individuum. After the description of fundamental developments which cause the emergence of the topica theorectical and empirical modelling of (self-) competences follows. As a conclusion, consequences for the theory and practice of further education are formulated.

Katrin Kraus/Martin Schmid

Argumente für Kompetenzen – Eine Analyse von Selbstbeurteilungen im Rahmen eines Validierungsverfahrens für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner in der Schweiz

Es gibt anforderungs- und entwicklungsorientierte Verfahren der Kompetenzbilanzierung. Für ersteres ist ein aus einer beruflichen Tätigkeit abgeleitetes Anforderungsprofil und für letztere Selbstbeurteilungen kennzeichnend. Das hier untersuchte Validierungsverfahren in der Erwachsenenbildung verbindet beide Orientierungen: Referenzrahmen sind klar definierte, anforderungsorientierte Kompetenzprofile, Basis ist eine Selbstbeurteilung. Die im Rahmen des Anerkennungsgesuchs zu verfassende Selbstbeurteilung wird dabei zum Argument, mit dem die Gesuchstellenden die Beurteilenden von ihren Kompetenzen überzeugen müssen. Überzeugen soll dabei vor allem die Performanz: als Ausdruck von Kompetenz, aber auch als Quelle für Kompetenzerwerb und als Ressource. Zusätzlich führen die Antragstellenden ihre Persönlichkeit als Kompetenzargument an.

Arguments for Competences – An Analysis of Self-Evaluative Reports in a Validation Procedure for Adult Educators in Switzerland

In the context of lifelong learning, the validation of prior learning has become a contested topic. Views differ about whether procedures should be oriented to (work) requirements – verifying that people match a defined competence profile – or be designed to support people in their personal development. In the latter case, the procedures mainly involve self-evaluation while in the first case they are concerned with external evaluation. In this paper a validation procedure is analysed that includes both approaches: there is a defined competence profile, but the core of the procedure is a self-evaluative report that the applicants write themselves. Our research project analysed a random sample of all applicant reports in Switzerland in the period 2007–2010. The analysis concludes that the reports were basically understood by the authors as a means by which to convince the assessors that they merited the certificate. The findings show that the main argument for competence is performance and also the argument for personality is important.

Jan Böhm

Kompetenzbilanzierung für das Aus- und Weiterbildungspersonal der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH als Möglichkeit der Personalentwicklung

Der seit einigen Jahren geführte Kompetenzdiskurs sowie die Bedeutungszunahme informellen Lernens besonders am Arbeitsplatz haben Verfahren zur Sichtbarmachung und Bilanzierung beruflicher Kompetenzen in der pädagogischen Praxis wie auch in der bildungspolitischen Diskussion eine prominente Stellung verschafft. Jedoch konzentrieren sich solche Verfahren in der Regel auf Auszubildende oder Weiterbildungsteilnehmer. Dieser enggeführte Blick hat die Lehrenden und/oder dispositiv tätigen Mitarbeiter in der beruflichen Aus- und Weiterbildung weitgehend ausgeblendet. Welche Kompetenzen diese besitzen, wo sie erworben wurden oder wie sie weiterentwickelt werden können, ist weitgehend unbekannt. In diesem Beitrag wird ein Kompetenzbilanzierungsverfahren für berufliches/betriebliches Weiterbildungspersonal dargestellt und es werden die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes diskutiert.

Measuring of Competence as a way of Human Resources Development at the Volkswagen Educational Institute

In recent years, the discourse on competences as well as the increasing importance of informal learning particularly at workplaces both have attributed a prominent position to the procedures of visualization and balancing of vocational competences within the educational practice as well as in education policy debates. However, most of these procedures focus on apprentices or participants of further education courses. This rather limited view has largely excluded teachers and/or dispositive employees within the fields of vocational education and further education. Thus, their competences, the place of acquisition as well as possibilities of advancement remain largely unknown. The subsequent article presents a procedure of competence balancing for employees in education and further education. Its potential and the limits of its use are also being discussed.