

Referat FHNW

Tagung „Lehrpersonen in ihren Kompetenzen stärken“, 29.8.2008

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Potenzial als Sozialisationsprozess und Grundlage für Berufszufriedenheit und Gesundheit

Prof. Dr. phil. Ulrike Zöllner, Departement für Angewandte Psychologie, ZHAW
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Einführung und Problemstellung

In der Bildungslandschaft stehen wir in einem Paradigmenwechsel, wie Gillen (2003) in ihrer Bestandsaufnahme zu Kompetenzanalyse und Kompetenzerhebung festhält. Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen gewinnt zurzeit neben der traditionellen Anerkennung formell erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowohl in Institutionen der schulischen und beruflichen Bildung wie auch in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Was sind die Gründe:

- Mit den veränderten Lern-, Arbeits- und Organisationskonzepten gehen vielfache neue Lernchancen für die Beschäftigten einher. Damit werden die Institutionen und Organisationen selbst zu Orten von Potenzial- und Kompetenzentwicklung und stehen deshalb in der Verantwortung, diese im Bildungs- und Arbeitsprozess informell erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen auch anzuerkennen.
- Durch die Individualisierung der Bildungswege werden traditionelle lineare Laufbahnwege aufgebrochen. Wir sind eine life-long-learning-Gesellschaft geworden. Zweit- und Drittausbildungen unterbrechen die Biographien, aber auch Phasen von Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit, von Tätigkeiten ausserhalb der formellen Qualifikationen, von selbstgesetzten Lern-, Such- und Orientierungszeiten führen zu Patchwork-Biographien, die unterschiedliche Kompetenzen auf informellen Aneignungsprozessen aufbauen.
- Die offene Wissensgesellschaft und der Bereich der Multimediaanwendungen sowie der erhöhte Anteil zwischenmenschlicher Kommunikation in Lern- und Arbeitsprozessen bewirken, dass die informellen individuellen Kompetenzen stetig ansteigen, was auch zu einer charakteristischen Verschränkung von formalen, nonformalen und informellen Lerngewinnen führt.
- Die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben zieht ferner, wie Overvien (2001) festhält, eine stetige Entgrenzung von Lernen nach sich. Damit geraten Felder des Lernens und der Potentialentwicklung ins Blickfeld, die früher unter der Lernperspektive kaum wahrgenommen wurden.

Man ist sich einig, dass auf diese Sachverhalte verstärktes Augenmerk gelegt werden muss. Dies in zweifacher Form:

- institutionalisierte, aber auch individuelle Aufmerksamkeit gegenüber Prozessen und Inhalten der persönlichen Kompetenzentwicklung (Stichwort: Kompetenzpass)

- Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen als gleichwertig neben formal erworbenen Qualifikationen. Die EU hat bereits 1995 in ihrem Weissbuch „Lehren und Lernen auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ die Einführung eines persönlichen Kompetenzausweises vorgeschlagen, der formell und informell erworbene Kompetenzen dokumentiert.

Hierzu werden zwei Ebenen betrachtet:

Die Kompetenzbilanz basiert auf einem statusorientierten Ansatz. Es geht dabei um das Festhalten eines Profils oder Querschnitts, der auch über akkreditierte Bilanzierungseinrichtungen nach dem Modell der „bilans des compétences“ in Frankreich formalisiert werden kann. Damit kann leicht auch ein Bezug zu externen Anforderungsprofilen hergestellt werden. Dieser Ansatz ist vor allem personal- und wirtschaftswissenschaftlich relevant.

Die Kompetenz- und Potentialentwicklung hat einen psychologisch-pädagogischen Referenzrahmen. Hier geht es darum, in der bewussten und vor allem „selbstbewussten“ Auseinandersetzung mit dem eigenen Potential Perspektiven zu eröffnen. Es sollen Felder identifiziert werden, in denen noch Entwicklungsbedarf auszumachen ist und von denen ausgehend dann gezielt ein Entwicklungs- und Förderungsprozess eingeleitet werden kann.

Entwicklungsorientierte Kompetenzmodelle orientieren sich an den in der gesamten Lebens- und Arbeitswelt erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen von Menschen und stellen Methoden zur Verfügung, um den betreffenden Personen Übersicht und Klarheit über ihr Kompetenzprofil zu ermöglichen. Sie befähigen mit dieser Basis Menschen, ihre weitere persönliche und berufliche Entwicklung zu gestalten, sich gezielt Lerninhalte anzueignen und verschiedene Lernformen und Lernwege nutzbringend für sich selbst anzuwenden. Dieser Ansatz ist damit ganzheitlicher als der rein bilanzierende Zugang.

Diese Ebene wird auch bereits institutionell besetzt. Ich verweise z.B. auf das Projekt „Kompetenzanalyse Profil AC an Schulen“ des Baden-Württembergischen Ministeriums für Kultur, Jugend und Sport, das zum Ziel hat, die besonderen Fähigkeiten einer jeden Schülerin und eines jeden Schülers möglichst genau festzustellen, damit diese noch besser individuell gefördert werden können. Die Lehrkräfte sollen die Schülerinnen und Schüler über die Kompetenzanalyse so gut wie möglich unterstützen:

- bei der Entfaltung ihrer Stärken
- auf dem Weg in eine selbständige Zukunft
- beim Erlernen der notwendigen Fertigkeiten, damit sie in einer Ausbildung bestehen können
- bei der Wahl eines passenden Berufes.

Potential und Kompetenz

Für die individuelle Förderung, die in diesem Beitrag im Fokus stehen soll, und auf die sich die pädagogischen und individualpsychologischen Ansätze richten, wird nach Pawlowsky, Menzel und Wilkens (2004) die individuelle Kompetenz definiert als:

- a) Situationsunabhängige Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit

- b) Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
- c) Qualifikation

Im Unterschied zu Qualifikationen, die als formell erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Zuordnung zu spezifischen Tätigkeiten und Anforderungsprofilen definiert werden, umfasst der Kompetenzbegriff die situationsunabhängige Handlungs- und Problemlösungsfähigkeit, die insbesondere in offenen und komplexen Situationen zum Tragen kommt. Kompetenz verleiht dem Individuum dispositive Fähigkeiten und gründet sich in der subjektiven Überzeugung, die Voraussetzungen für eine Handlung aufzuweisen.

Erfolgskriterien zum Erwerb von individueller Kompetenz sind nach den genannten Autoren:

- Selbstwirksamkeitswahrnehmung
- Handlungsfähigkeit
- individueller Berufserfolg
- Eignungsgrad und zukünftige Anforderungsbewältigung

Dies möchte ich ergänzen:

Mit dem Kriterium Berufserfolg ist eine zu enge Definition angelegt. Zur Potentialentwicklung gehört ein Fokus auf die gesamte Lebensleistung und die gesamte Lebensspanne. Jeder Lern-, Leistungs-, Arbeits- oder Aktivitätsschritt ist Potentialentfaltung und dient der Entwicklung von Fähigkeiten, Methoden, Wissen, Einstellungen und Werten, die das Subjekt zu eigenverantwortlichem Handeln befähigen. Dahinter steht die Grundannahme, dass es sich bei der Potential- oder Kompetenzentwicklung um einen aktiven Prozess handelt, der vom Individuum weitgehend selbst gestaltet wird und werden muss und somit auch den Erwerb von autonomen Fähigkeiten voraussetzt. Auf diesen Punkt möchte ich noch später eingehen.

Die genannte Selbstkompetenz ist mit dem Begriff der Personkompetenz oder dem individuellen humanen Potential gleichzusetzen. Hier kommen die Aspekte des „Selbstbewusstseins“, der Selbstreflexion und der Selbststeuerung zum Tragen: Die Bearbeitung der eigenen Person in der Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdwahrnehmungen, Selbst- und Fremdbildern und Feedbacks. Es geht um den achtsamen Umgang mit sich selbst im Kontext der Aussenwelt. Die Selbstbewertungen des Individuums werden durch Fremdbewertungen ergänzt, modifiziert, erweitert. Als Idealnorm werden auf dieser Basis Person- und Lebensentwürfe gemacht, die ihrerseits in einem Rückkoppelungseffekt wieder entwicklungs- und potentialfördernd wirken.

Wir betrachten Entwicklung dabei als einen Prozess, der im Wesentlichen durch 3 Motoren bestimmt ist: Anlageentfaltung / Sozialisationsprozesse / Selbstaktualisierung.

Selbstaktualisierung

Nach dem Modell der humanistischen Psychologie (Carl Rogers, Personzentrierte Psychotherapie) wird der Mensch gesteuert durch die angeborene und beständige Tendenz zur Selbstaktualisierung, Selbsterhaltung und Selbstverwirklichung.

Selbstaktualisierung gilt als grundlegendes Motiv für das Tätigwerden von Menschen und beinhaltet Erweiterung im Sinne von Wachstum und meint Entwicklung hin zu Autonomie und

Selbstbestimmung, weg von Abhängigkeit und Kontrolle durch äussere Zwänge. Dabei entwickelt der Mensch die zunehmende Bereitschaft, sich für jede Art von Erfahrung zu öffnen.

Im Prozess der Selbstaktualisierung und der Selbstverwirklichung nähert sich ein Mensch dem Selbst, das er wirklich ist (Rogers: "Das Selbst zu sein, das man in Wahrheit ist!") und entfaltet dabei die ihm eigenen Potenzen und Seinsmöglichkeiten.

Eine weitere Grundannahme von Rogers ist, dass dabei kontinuierlich aktuelle Erfahrungen in Beziehung gesetzt werden zu dem grundlegenden Streben nach Selbsterhaltung und Selbstaktualisierung. Erfahrungen, die Selbstaktualisierung ermöglichen, werden positiv bewertet und weiterhin angestrebt. Erfahrungen, die Selbstaktualisierung verhindern oder bedrohen, werden negativ bewertet und vermieden.

Damit wird ein sich gegenseitig befruchtender Wechselwirkungsprozess postuliert zwischen endogenen Entwicklungsimpulsen, Lern- und Sozialisationseinflüssen und emotional-kognitiven Bewertungsprozessen, der zu einer kontinuierlichen Potentialentfaltung führt.

Es ist fruchtbar, diesen Ansatz, der auf einer eher organismischen Entwicklungsauffassung beruht, im Sinne einer aktiven Gestaltungstheorie von Entwicklung mit dem Ansatz von Bandura zu ergänzen.

Potentialentwicklung und Selbstwirksamkeit

Das Konzept der Selbstwirksamkeit entwickelte Albert Bandura in den 1980er Jahren. Ich greife für unseren Zusammenhang als Faktoren zum Aufbau und zur Stärkung von Selbstwirksamkeit heraus:

1. Meisterung von schwierigen Situationen

Erfolg bei der Bewältigung einer schwierigen Situation stärkt den Glauben an die eigenen Fähigkeiten, während Misserfolge dazu führen können, an der eigenen Kompetenz zu zweifeln und in Zukunft vergleichbare Situationen eher zu meiden. Damit es zu dieser Beeinflussung der eigenen Selbstwirksamkeitserwartung durch Erfolgserlebnisse kommt, muss das Individuum jedoch diese Erfolge seiner eigenen Fähigkeit zuschreiben, d.h. internal und stabil attribuieren. Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeit zeigen dann trotz einzelner Rückschläge eine hohe positive Verhaltenspersistenz.

Gleichzeitig ist von zentraler Bedeutung für die Kompetenzentwicklung, dass sich daran ein bewusster Lernprozess anschliesst: Erst in einem dialektischen Prozess von Aktion und Reflexion wird ein Erkenntnisgewinn fassbar und kann als Schlüsselerlebnis einen Transfereffekt bewirken.

2. Soziale Unterstützung

Als wesentlich hat sich auch die soziale Unterstützung erwiesen. Der Vertrauensvorschuss durch andere führt zu gesteigerter Anstrengungsbereitschaft und erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit. Wird eine Herausforderung gemeistert, kommt es somit zu einer weiteren Kompetenzstärkung.

Die Entwicklung und Festigung der Selbstwirksamkeit ist in hohem Masse mit der Sozialisation verbunden. Der Einfluss Anderer als Modelle, ein weiterer zentraler Faktor der Theorie Banduras, sowie Erziehungsstile, Qualität und Reflektion der Lernprozesse sind entscheidend dafür, ob ein Mensch sich in seiner Entwicklung selbst bekräftigen und unterstützen kann. Der pädagogische Ansatz zielt darauf, eine achtsame und bewusste Wahrnehmung für jeden Lernschritt zur Selbstwirksamkeit zu fördern.

Konkretisierung

Wir haben unseren gedanklichen Ausgangspunkt genommen bei dem informellen Lernen als einem immer schwergewichtigeren Anteil am Kompetenzstatus von Menschen in unserer Zeit. Als lebenslang Lernende – sowohl erzwungen durch die raschen Umwertungen und Veränderungen im Umfeld wie auch durch die postulierte Selbstentwicklungs- und Aktualisierungsdynamik – werden wir geformt, aber formen uns auch selbst. Wir stehen in einem fortlaufenden Prozess von Ist- und Soll-Vergleichen. Es gehört zu uns, dass wir prospektiv Lebensentwürfe haben - oder auch diese für andere (mit)definieren -, die sich auf eine Idealnorm hinbewegen. Wir lernen immer mehr inzidentell und implizit, abgelöst von expliziten Lernorten und Curricula. Hier gilt es explizit zu werden als Teil der Autonomie und Selbstwirksamkeit: Verantwortung zu übernehmen für den eigenen Lernprozess und die eigene Potentialentfaltung in dem Sinne, dass wir unsere Aktivitäten bewusst als signifikanten Wissenserwerb wahrnehmen, festhalten, einstufen und bewerten.

Der Prozess der Explizierung lässt sich an den folgenden Stichwörtern festmachen:

1. „Selbstbewusstsein“

Der Fokus sollte auf der bewussten Wahrnehmung und der Bewusstmachung liegen. Hinschauen, was ich mache, registrieren, benennen, kategorisieren, um was es geht (verbalisierung). Ein Lernerfolg, eine erkannte Fähigkeit wird erst dann verwertbar und Teil eines Portfolios, wenn sie auch als solche festgehalten ist. Diffuses Wissen ist nicht umsetzbar, macht nicht handlungsfähig. Die Schulung der Wahrnehmung allgemein und darauf aufbauend der Selbst- und Fremdwahrnehmung gehört aus diesen Überlegungen zu Erziehung und Selbsterziehung (5-Minuten – Prinzip). Grundsätzlich gilt: Wir wissen und können vielmehr als wir glauben, es fehlt an der Explizierung.

2. Selbstauseinandersetzung

Es braucht eine konsequente Haltung der Selbstkritik. Wunschphantasien zu nähren in Bezug auf das eigene Potential führt nicht weiter, sondern lediglich in die Spirale von Risikovermeidung zwecks Erhaltung eines intaktes Idealselbst und fortschreitender Erfahrungslimitierung. Selbstauseinandersetzung erfordert Bereitschaft, sich zu öffnen und sich internen Beurteilungen zu stellen. Es geht dabei um die Gratwanderung von Selbstannahme und Selbstakzeptanz sowie von Selbststimulierung und Selbstherausforderung unter Wahrung des Realitätsbezugs. Nur wer zu Selbstauseinandersetzung fähig ist, kann Fremdauseinandersetzung verlangen und konstruktiv befördern.

3. Feedbackkultur

Geleitete Prozesse zur Potenzialanalyse beinhalten 3 Schritte: Selbsteinstufung bzw. -beurteilung, getrennte Fremdeinstufung, Synthese und Auswertung. Der o. a. Realitätsbezug wird durch die Fremdmeinung gefördert. Implizite und explizite Feedbackkultur ist ein zentraler Anteil von Sozialisation, verstanden als der persönlichkeitsbildenden Auseinandersetzung mit individuellen

und gesellschaftlichen Werten, Normen und Handlungsmustern. Sie ist die Grundlage einerseits für eine Integration und Partizipation als Mitglied der jeweiligen Gesellschaft, stellt aber auch den Referenzrahmen dar für die Individualisierung und Autonomieentwicklung.

4. Mut

Entwicklung ist auch schmerzhaft, denn sie beinhaltet ein Aufgeben von Gewohntem und ein sich Hineinbegeben in Neues und Unbekanntes. Sich vor sich selbst und vor anderen zu öffnen, muss gelernt werden im Kontext von vertrauten und annehmenden Personen. Ein geschütztes Milieu zu schaffen, das Mut durch Vertrauensvorschuss macht, steht pädagogisch am Anfang. Eine fortgesetzte und unterstützte Erfahrung von Selbstwirksamkeit stärkt den Mut sowohl für den offenen Blick auf die eigene Person wie die Risikobereitschaft, potentialfördernde Herausforderungen anzunehmen.

5. Dokumentation

Kompetenzanalysen oder Kompetenzpässe sind Dokumentationsinstrumente. Solche gilt es formalisiert in spezifischen Kompetenz-Erfassungsinstrumenten oder individualisiert in eigenen Lern- und Kompetenztagebüchern zu erstellen (Visualisierung). Erkenntnisse und Gelerntes müssen als solche erkannt und auch im zeitlichen Nachhinein noch als solche erkennbar und identifizierbar sein. Nur dann kann von einem belegten informellen Lernen gesprochen werden, das Selbstwirksamkeitserwartungen stärkt.

Potentiaentwicklung und seelische Gesundheit

Potentiaentwicklung heisst wie die obigen Stichworte gezeigt haben, persönliche Herausforderung. Fragen wir nach dem Nutzen, kann auf zwei Ebenen argumentiert werden:

- Employability

Der Begriff wird im deutschen Sprachraum oft als Beschäftigungsfähigkeit umschrieben. Er beinhaltet die Voraussetzungen auf fachlicher und personaler Ebene, um in der Arbeitswelt zu bestehen. Eine autonome und selbstverantwortliche Kompetenzentwicklung erhöht die Employability und die Wettbewerbsfähigkeit. Im Zuge der Individualisierung der Bildungs- und Qualifikationsportfolios stellt der sorgfältige Einbezug der informell erworbenen Kompetenzen einen vielleicht entscheidenden Marktvorteil dar. Es wird damit auch zum Ausdruck gebracht, dass eine Selbstverantwortung gegenüber der eigenen Entwicklung besteht.

- seelische Gesundheit

Ein wesentlicher weiterer Gesichtspunkt stellen die Befunde zu Auswirkungen von Selbstwirksamkeit, Selbstaktualisierung und autonomer Kompetenzentfaltung dar. Das Bewusstsein, externen Wirkfaktoren nicht passiv und ohne erfolgreiche Copingstrategien ausgeliefert zu sein, steht nachweislich in Zusammenhang zu Lebensqualität und gilt als wichtiger Resilienzfaktor. Ich erwähne nur einige der nachgewiesenen Zusammenhänge von hoher Selbstwirksamkeit: Erhöhung der intrinsischen Motivation, im Vergleich bessere Lernergebnisse allgemein und insbesondere bei konzeptuellen Aufgaben, erhöhte Misserfolgstoleranz und Durchhaltefähigkeit, höheres Leistungsniveau bzw. Setzung von höheren Leistungszielen. Autonomie und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen sind Basisfaktoren für interpersonales Vertrauen, Selbstvertrauen und Zukunftsvertrauen, aus denen sich die Handlungsfähigkeit im gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Kontext speist. Sie stellen in

den salutogenetischen und biosozialen Modellen von psychischen Störungen die zentralen Schutzfaktoren dar.

Leitfragen

Becker und Roth (1998) sprechen in Zusammenhang mit Potenzialentwicklung von der Trias Können / Wollen / Dürfen. Mit anderen Worten: Es geht um Handlungsfähigkeit, Handlungsbereitschaft und Zuständigkeit. Daraus ist abzuleiten:

In einem potentialförderlichen Ansatz haben wir für uns wie für andere achtsam und „selbstbewusst“ zu sein im Hinblick auf die folgenden Leitfragen:

- Worin besteht mein Potential als Person und als QualifikationsträgerIn derzeit und worin soll es kurz-, mittel- und langfristig bestehen, um handlungsfähig zu sein?
- Was muss ich mir als Ressourcen verschaffen und nutzbar machen zur Realisierung der Handlungsfähigkeit?
- Durch welche Motivationsanregungen und Motivationsbegrächtigungen (extrinsisch / intrinsisch / insbesondere wertbezogen) kann ich meine Handlungsbereitschaft erhalten und stärken?
- Wo bin ich als KompetenzträgerIn angesprochen und zuständig und wo nicht (Fokussierung / Spezialisierung / Abgrenzung)?

Im „Dürfen“ steckt auch das „Erlauben“, der Freiraum zum Erproben, den ich anderen und dabei insbesondere den Personen, die ich in ihrem Entwicklungsprozess begleite, einräumen muss, den ich aber auch mir selbst für meine Selbstaktualisierung einräumen bzw. nehmen darf und muss.

Literatur

Erpenbeck, J., Heyse, V. (2007): Die Kompetenzbiographie: Wege der Kompetenzentwicklung. Waxmann

Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L. (2007): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer Poeschl

Gillen, J. (2003): Kompetenzanalyse und Kompetenzerhebung. <http://www.verdikomnetz.de/PDF/Kompetenzanalyse.pdf>

Heyse, V. (Hrsg.) (2004): Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln. Waxmann

Overwien, B. (2001): Debatten, Begriffsbestimmungen und Forschungsansätze zum informellen Lernen und zum Erfahrungslernen.

http://www2.tuberlin.de/fak1/gsw/fadida_sozk/fadida_sozk_downloads/bbj.pdf

Wilkens, U. (2004): Von der individuellen zur kollektiven Kompetenz?. <http://www.uni-konstanz.de/FuF/Verwiss/Klimecki/KomPers/fullpapers/Wilkens.pdf>

