



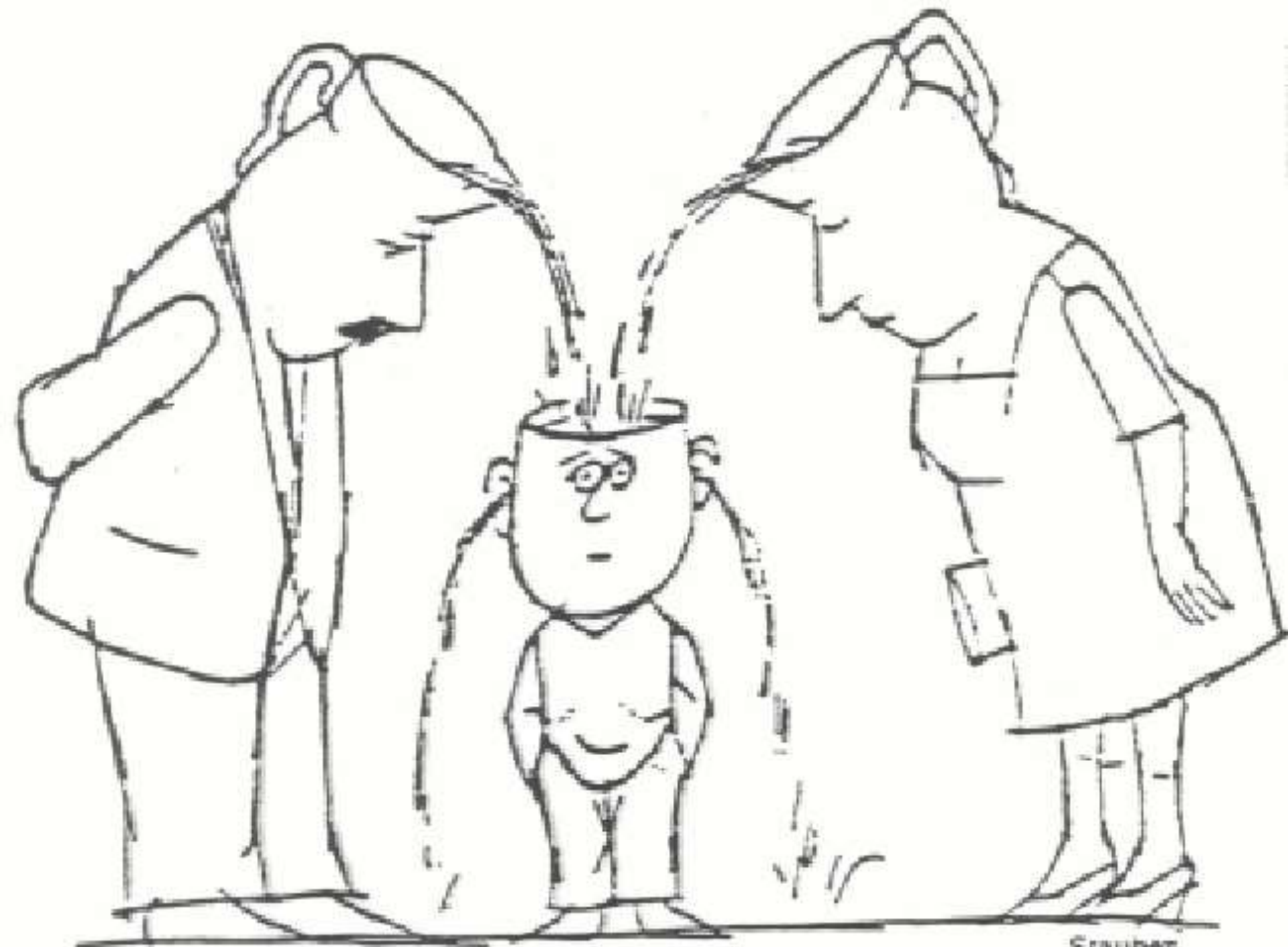
---

# Aus Fehlern lernen

## Kompetenzentwicklung neu denken

Prof. Dr. Rolf Arnold

Fachgebiet Pädagogik TU Kaiserslautern,  
Distance and Independent Studies Center (DISC),  
Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)



Stauber



# die Fehler der Didaktik

---

... so betonen die Hirnforscher Gerhard Roth und Manfred Spitzer unisono,

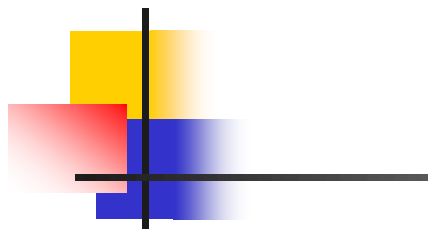
„dass Bedeutungen gar nicht übertragen werden können, sondern in jedem Gehirn erzeugt (konstruiert) werden müssen“ (Roth 2007, S.269).

Oder:

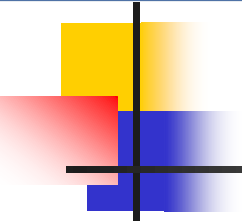
„Vermitteln kann man eine Mietwohnung oder vielleicht sogar eine Heirat.  
>Stoff< jedenfalls kann man nicht vermitteln! Ebenso wenig wie Hunger.  
Hunger produziert sich jeder selbst, und Lernen produziert sich auch jeder selbst. Jeder auf seine Weise; und jeder lernt auch auf seine Weise und eben genau dasjenige, was in das Gefüge seiner Synapsengewichte am besten passt“ (Spitzer 2007, S.417).

Manfred Spitzer: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. München 2007.

Roth, G.: Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. Stuttgart 2007.



K. Marx:  
„Tut mir leid Jungs!  
Wer halt nur so 'ne Idee von mir...“

- 
- 
- 1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?
  - 2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?
  - 3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen



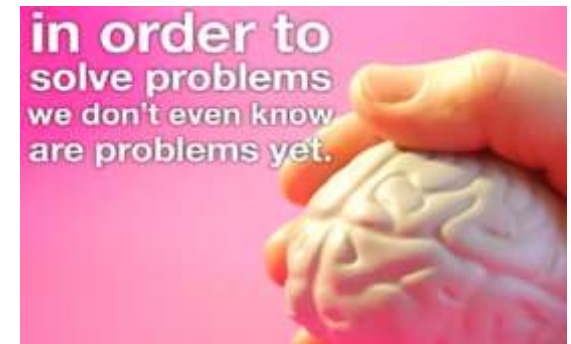
---

**1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

**2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

**3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln –  
Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen

# Unsere Arbeitswelt verändert sich...

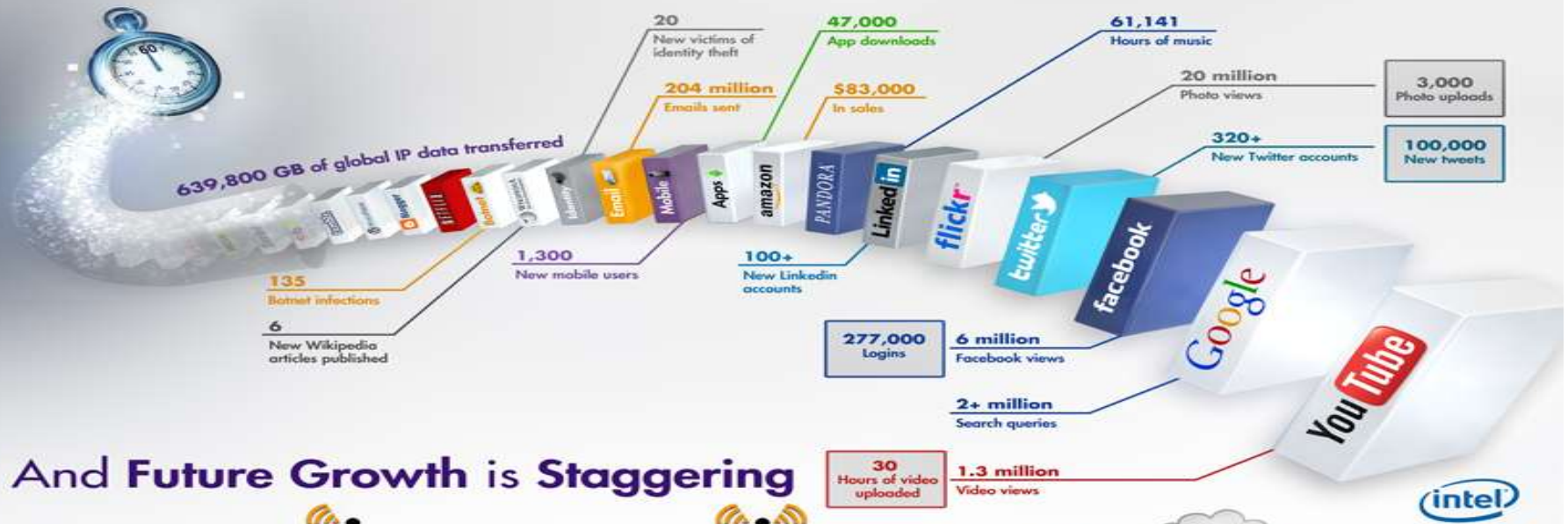




# Wir leben in einer Informationsgesellschaft...



## What Happens in an Internet Minute?



## And Future Growth is Staggering





# ...und erzeugen ständig neue Daten

More than  
**4,000 new books**  
are published every day



3.500.000.000.000.000.000.000  
3.5 zetabytes ( $3.5 \times 10^{21}$ )  
of unique new information  
will be created worldwide this year



That is more than in the  
previous 5,000 years.



The amount of new technical information is  
doubling every 2 years

2X

For students starting a four-year  
Technical or college degree,  
**This means that...**

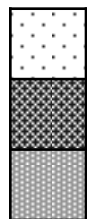


half of what they learn in their first  
year of study will be outdated  
by their third year of study.



# Entgrenzung der Kompetenzen

Kompetenz- arten  Lern- formen	Fach- kompetenz	Methoden- kompetenz	Sozial- kompetenz	Emotionale Kompetenz
Formelles Lernen	A	B	C	D
Informelles Lernen	E	F	G	H



Traditionelle Form

Erweiterung 1987 ff

Erweiterung 1995 ff



# Entgrenzungen

---

„Abkehr vom traditionellen Ansatz,  
bei dem Lerninputs wie Dauer einer  
Lernerfahrung oder Art der Einrichtung im  
Mittelpunkt stehen“  
(EQR)

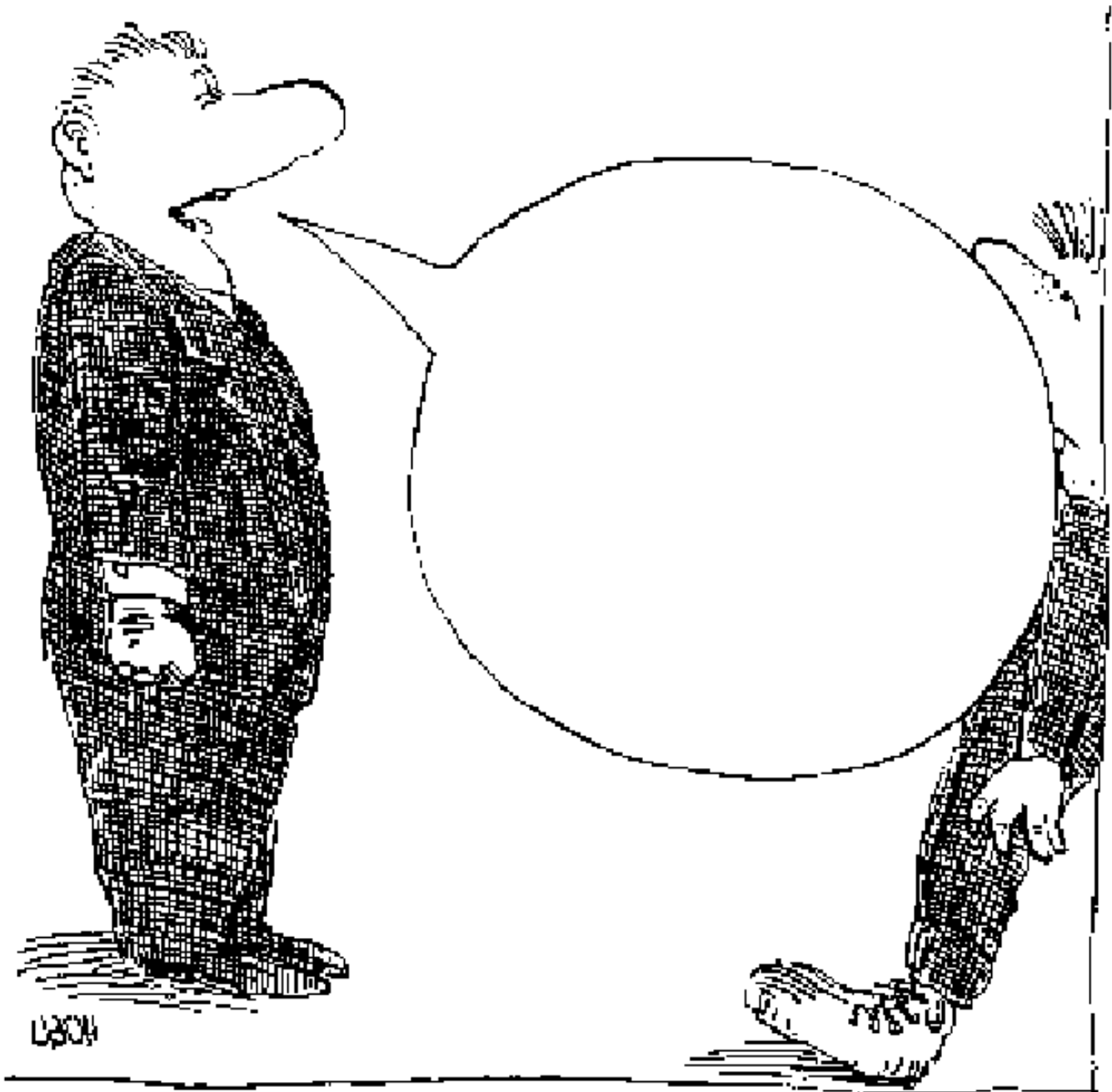
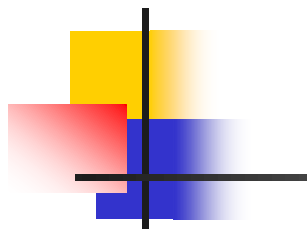



---

**1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

**2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

**3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln –  
Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen





**Prägutenbergsche Lernkultur**  
→ →  
**(Postorale Lernkultur)**

**→ → Nachhaltige Lernkultur**  
**(Independent Learning Culture)**

1 Distribuierung von Wissen (70%)

1 Lernbegleitung (50%)

2 Diskurs (20%)

2 Diskurs (30%)

3 Lernbegleitung (10%)

3 Distribuierung von Wissen (20%)

Rollenteilung:

Lehrende als Inhaber des Wissens

Lernende als Empfänger und  
Nachvollzieher

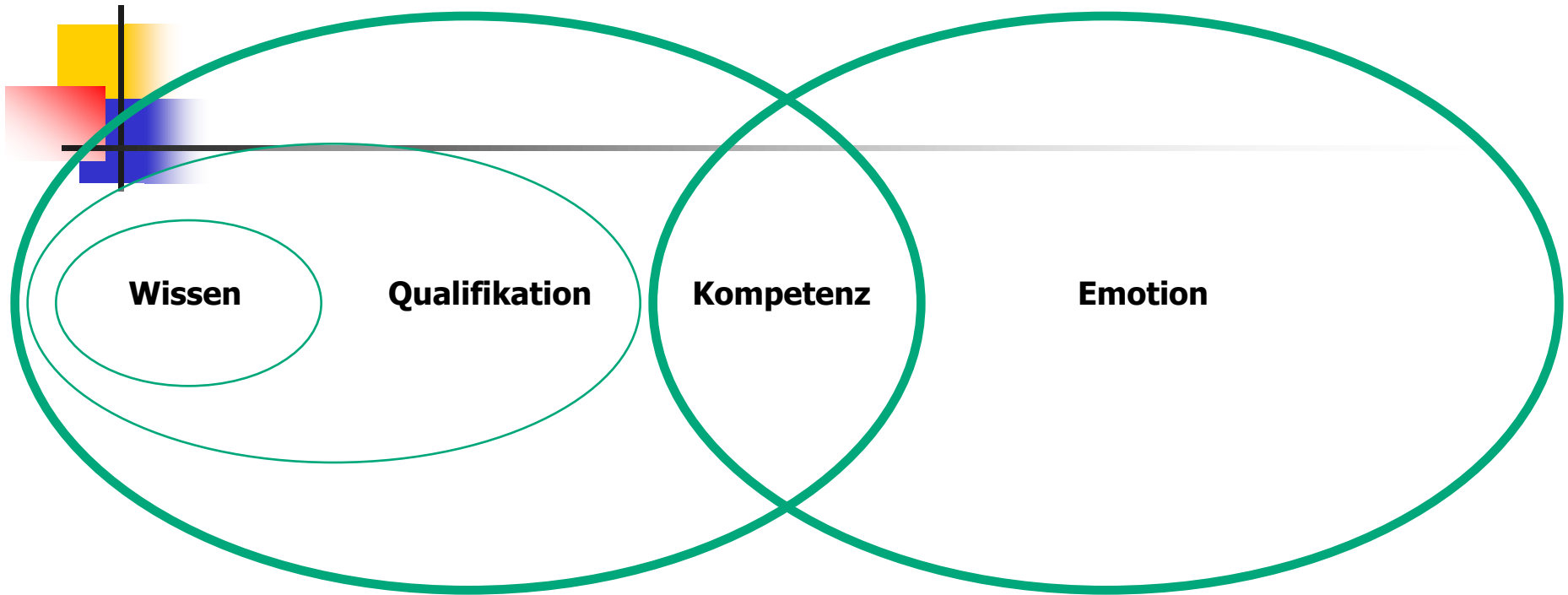
Rollenteilung:

Lehrende als Lernberater und –  
begleiter

Lernende als angeleitete Selbstlerner

Abb. : Lernkulturwandel

# Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzentwicklung



## Aneignen

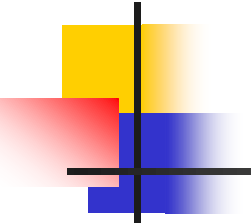
- Zugänge gestalten
- Selbstlernen fördern und fordern
- Ownership stärken

## Erleben

- Anwendung üben
- Lernen in / an Situationen
- Reflexion anstoßen

(Erweitert nach: Erpenbeck, J. / von Rosenstiel, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. 2. Auflage, 2007, S. XII)

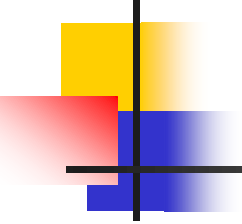




<b>Domänenbezogene Präzisierungen</b>	
<b>Modul 1:</b>  <b>Grundlagen der beruflichen und sozialen Rehabilitation</b>	<b>... die institutionellen Gegebenheiten und rechtlichen Möglichkeiten im Interesse der Jugendlichen nutzen können</b> <b>... im Handlungsfeld der beruflichen und sozialen Rehabilitation sachkompetent, kooperativ und teambildend agieren können</b> <b>... ressourcenorientiert und kollegial integrieren können</b>
<b>Modul 2:</b>  <b>Junge Menschen in der beruflichen und sozialen Rehabilitation</b>	<b>... die Lebensweisen und Lebenswelten Jugendlicher verstehen und wertschätzen können</b> <b>... ihr Leben mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung aus ihrer Perspektive beschreiben können</b> <b>... ihnen als Wegbegleiter und nicht als Beurteilender begegnen können</b>
<b>Modul 3:</b>  <b>Kommunikation und Interaktion mit jungen Menschen</b>	<b>... auch fremd wirkende Lebensstile Jugendlicher respektieren können</b> <b>... mit ihnen wirksam in Beziehung treten können</b> <b>... sie auch bei gewaltsamen Konflikten nicht aufgeben können</b>
<b>Modul 4:</b>  <b>Beobachten – Beurteilen – Fördern</b>	<b>... an das Potenzial in jedem Jugendlichen glauben können</b> <b>... ihnen immer wieder etwas zutrauen können</b> <b>... ihn als kompetenten Gesprächspartner in Beratungssituationen akzeptieren können</b>
<b>Modul 5:</b>  <b>Förderstrategien und Fördermaßnahmen: Wie lernen Jugendliche und junge Erwachsene</b>	<b>... Angst und Kränkungserfahrungen in Lernprozessen vermeiden wollen und können</b> <b>... Vertrauen in die Fähigkeiten des Jugendlichen spüren und ausdrücken können</b> <b>... den Lernenden beobachten und seine Lernwiderstände oder –beeinträchtigungen verstehen wollen</b>
<b>Modul 6:</b>  <b>Methoden des Lehrens und Lernens</b>	<b>... überzeugend als Lernbegleiter auftreten und wirken können</b> <b>... nicht zu sehr an der eigenen Lehre hängen können</b> <b>... zurück treten und sich fragen lassen können</b>

# Veränderung der Lieferererwartungen im Markt der neuen Lerndienstleistungen (nach Karlheinz Pape)

<p><b>Content</b></p>		<p>→→→→→→</p>		<p><b>Unterstützung</b></p>
<p>„Erwartet“ wird Inhalt, während die Unterstützung der Lernenden durch z.B. transparente Gestaltung der Anforderungen (Kompetenzprofile), die Bereitstellung von Beratungs-, Feedback- und Begleitungsleistungen eher gering entwickelt ist.</p>	<p><b>Unterstützung</b></p>		<p><b>Aufgabe</b></p> <p><b>Content</b></p>	
<p>„Erwartet“ wird Inhalt, während die Unterstützung der Lernenden durch z.B. transparente Gestaltung der Anforderungen (Kompetenzprofile), die Bereitstellung von Beratungs-, Feedback- und Begleitungsleistungen eher gering entwickelt ist.</p>			<p>„Erwartet“ wird eine kompetente Begleitung der Teilnehmenden mit ihren spezifischen Voraussetzungen, und Erwartungen sowie Fragestellungen, indem ihnen durch speziell entwickelte „Aufgaben“ und „Anwendungssituationen“ ein Zugang zu den Lernressourcen gestaltet wird.</p>	



---

Selbstlernen will gelernt (und  
geübt) sein!

# Selbstlern- und Selbstführungskompetenzen



## **Lernkompetenz**

... in der Lage sein, das eigene Lernen zu reflektieren, zu planen, zu gestalten und zu evaluieren

## **Wissenskompetenz**

... in der Lage sein, die Recherche, Aneignung und Auswertung sowie das Management und das Mit-Teilen von Informationen zu handhaben

**Kommunikationskompetenz** ... in der Lage sein, kooperative und kommunikative Prozesse zielgerichtet möglichst konfliktfrei und wirksam zu gestalten

## **Emotionale Kompetenz**

... in der Lage sein, die eigenen Besonderheiten, Außenwirkungen sowie Wirkungen (er)kennen zu können und deren – negatives – Echo in den eigenen sozialen Beziehungen vermeiden zu können



# Thesen zum Selbstlernen

---

## **Selbstlernen**

Lernen ist eine Selbstführung, die man/ frau lernen muss und kann.

## **Lernarrangement**

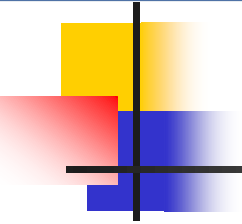
Wirksame Lehre ist Anregung und Lernbegleitung.

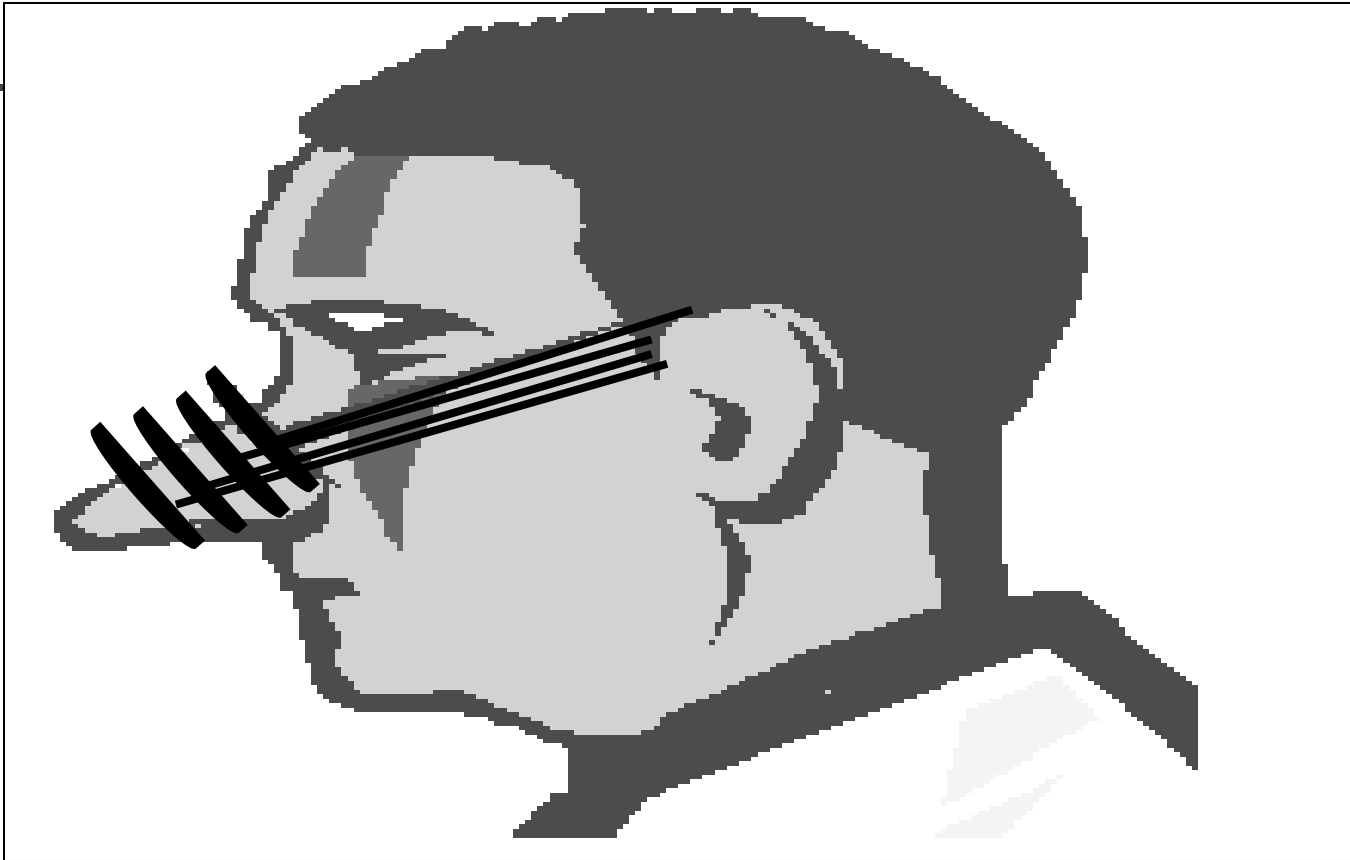
## **Subjektorientierung**

Menschen lernen bloß zu ihren eigenen Bedingungen.

## **Aktivierung**

Lernen ist ein Geben, kein Nehmen.

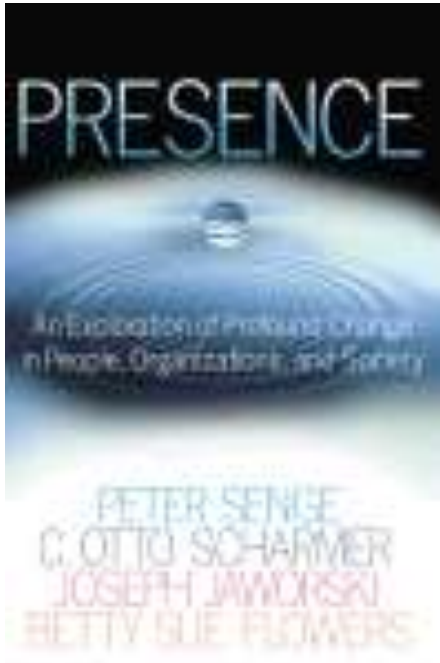
- 
- 
- 1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?
  - 2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?
  - 3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen



Wir sehen und erkennen durch unsere emotionalen Brillen



# „The capacity to suspend“ - Ausdruck einer Systemischen Haltung



- Frisches Denken = Ausstieg aus den überlieferten Wegen des Denkens und der Wahrnehmung
- „Suspension“ = erste Geste einer Bewusstseinerweiterung  
= unsere mentalen Modelle und Gedanken sind Aktivitäten unseres eigenen Geistes
- David Bohm: „Normally, our thoughts have us rather than we have them.“
- Es geht um das „Hanging our assumptions in front of us“.

Peter Senge u.a. Presence. Exploring profound Change in People, Organizations and Society. Boston 2004

# Der didaktische Dreischritt

Lernumwelt („Infrastruktur“)		Lerninnenwelt („Performance“)		
→→→	Schlüsselsituationen	→→→		
→→→	<p><b>Distribuierung</b></p> <p>Moderne Lernkulturen müssen -profilscharfes bzw. nützliches- Wissen nicht mehr präsentieren, sondern Zugänge gewährleisten und gestalten</p> <p>Frames eines angeleiteten Selbststudiums</p>	<p><b>Der Kern eines kompetenzbildenden Lernens ist das Lernen <i>an</i> und <i>in</i> Schlüsselsituationen – realen, konstruierten und imaginierten</b></p> <p>Didaktik des situationsbasierten Lernens</p>	<p><b>Selbstlernen</b></p> <p>Lernen ist eine individuelle Such- und Aneignungsbewegung, die trainiert, geübt und erlebt werden muss. In ihr drückt sich der Grad des Ownerships am Lernprozess aus.</p> <p>Selbstlerntrainings und Lernberatung</p>	→ → →
<p><b>Kompetenzprofil</b></p> <p>Ein „Input“ neuer Art („reflexiver Input“), der keine materialen, wohl aber „Can do´s“ klar markiert und ggf. standardisiert</p> <p>Strategie der Kompetenzprofilierung</p>	<p><b>These:</b></p> <p><b><i>Kompetenzbildendes Lernen ist eine Eigenbewegung, durch welche das Lernsubjekt Fähigkeiten zur selbstorganisierten und sachgemäßen Problemlösung entwickelt.</i></b></p> <p><b><i>Dabei bewegt es sich im Kontext der einer Lernumwelt (Kompetenzprofil und Distribuierung), realisiert sogleich aber eine Lerninnenwelt (Selbstlernen und Gestalten).</i></b></p>		<p><b>Gestaltung</b></p> <p>Die Ausprägung einer Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit des Subjektes zur Selbstorganisation – auch angesichts „offener“ und unsicherer Lagen</p> <p>Verfahren der Kompetenzmessung und –zertifizierung</p>	
Aneignen		Erleben		Anwenden



## Provozierendes Fazit: Das Lehren ist nicht zu retten

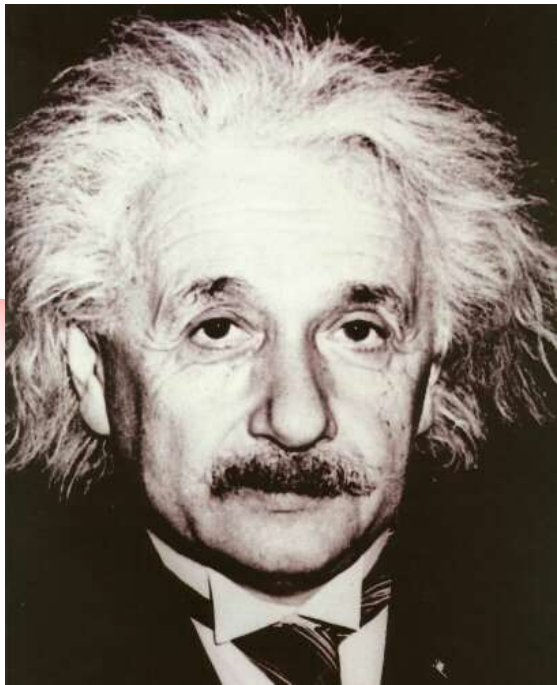
Das Lehren ist nicht zu retten – und mit ihm auch nicht die lehrorientierten Didaktik-Modelle.

Eine nachhaltige Förderung und Begleitung kompetenzbildenden Lernens setzt deshalb Lehrkräfte voraus, die keine (mehr) sind.

Sie sind vielmehr Lernspezialisten, die das Lernen anderer Menschen anzuregen, zu begleiten und zu fördern verstehen.

Eine in diesem Sinne „kluge“ Lehre ist Lernberatung. Sie fußt auf einer Didaktik, die sich als Wissenschaft vom Lernen, seiner Förderung und Begleitung versteht.

(Arnold, R.: Wie man lehrt, ohne zu belehren.  
29 Regeln für ein kluges Leadership.  
Heidelberg 2012: Carl Auer-Verlag)



## Zitat

„...Es ist in der Tat fast ein Wunder,  
dass die modernen Methoden der  
Ausbildung die heilige Neugier des  
Forschens noch nicht völlig erstickt  
haben;

denn diese zarte, kleine  
Pflanze bedarf – neben dem Ansporn  
– hauptsächlich der Freiheit; ohne  
diese geht sie ohne jeden Zweifel  
zugrunde.“

*Albert Einstein*



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kontakt:

[arnold@sowi.uni-kl.de](mailto:arnold@sowi.uni-kl.de)

[www.uni-kl.de/paedagogik](http://www.uni-kl.de/paedagogik)