

Selbstreflexion – eine zentrale Komponente von Handlungskompetenz

Der Weg zum überlegten Tun

Mittels bestimmter Metakomponenten lässt sich die Handlungskompetenz verbessern. Selbstreflexion spielt bei diesem Optimierungsprozess eine dominante Rolle. Sie sollte allerdings nicht als «psychologische Trockenübung» missbraucht werden.

In der Regel verwenden Berufstätige nur wenig Zeit dafür, ihren Berufsalltag bewusst zu reflektieren. So wendet man sich beispielsweise nach Abschluss eines Projekts oder einer Aufgabe häufig sofort neuen Herausforderungen zu und investiert wenig Zeit, die gemachten, situativen Erfahrungen zu reflektieren und zu systematisieren – also gewissermassen in eine «situative Distanz» (Frey, 2002) zu treten, um das Handeln zu hinterfragen, über Erfolge und Misserfolge nachzudenken oder Handlungsalternativen zu entwickeln. Diese Reflexion ist jedoch für den Aufbau beruflicher Handlungskompetenz enorm wichtig, und sie sollte in Bildungsangeboten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen grossen Stellenwert haben.

METAKOMPETENZ UND METAWISSEN

Berufliche Handlungskompetenz zeichnet sich nach Stark, Gruber, Graf, Renkl und Mandl (1996) dadurch aus, dass der Handelnde mit wiederkehrenden Anforderungen effizient umgehen kann, er neuartige Situationen kompetent bewältigt, und er über fundiertes Sachwissen über den jeweiligen Gegenstandsbereich verfügt. Zusätzlich umfasst eine hohe Handlungskompetenz aber auch bestimmte *Metakomponenten*: Zum einen das Wissen über sich selbst und die persönlichen Kompetenzen als Handelnder, was Weinert (2001) und Berthold (2006) als *Metakompetenz* bezeichnen; zum anderen das *Metawissen* über Situationsklassen, Wissen also über so genannte Handlungsangebote (*affordances*) und Handlungseinschränkungen (*constraints*) von bestimmten Situationen (Flavell 1979).

Damit ein Vorsorgeberater beispielsweise ein «kompetentes» Beratungsgespräch mit einem Kunden durchführen kann, ist zum einen sein fundiertes Sachwissen erforderlich. Zum anderen muss der Vorsorge-

berater aber auch wissen, über welches Wissen und welche Kompetenzen er verfügt (bzw. auch nicht verfügt), und wie er diese Kompetenzen am besten koordiniert zum Einsatz bringen kann (*Metakompetenz*). Schliesslich muss er über die Beratungssituation im Bilde sein und wissen, welche spezifischen Handlungsmöglichkeiten und Handlungseinschränkungen sie erfordert (*Metawissen*).

SITUATIVE ANPASSUNG

Gelingt es dem Vorsorgeberater beispielsweise im Beratungsgespräch nicht, seine fachsprachlichen Erklärungen dem typischerweise geringeren Kenntnisstand eines Kunden anzupassen, kann er durch komplizierten Ausführungen leicht das Gegenteil einer kompetenten Beratung erzeugen und den Kunden verwirren. Er muss sich in dieser Kommunikationssituation seiner Rolle als Fachspezialist mitsamt den Besonderheiten seiner Fachsprache und seines Fachdenkens bewusst sein (*Metakompetenz*). Er muss zusätzlich in der Lage sein zu erkennen, über welche Kenntnisse der Kunde verfügt und welche fachlichen Erläuterungen auf welchem Niveau er versteht. Er benötigt also ein *Metawissen* darüber, was genau die Situation erfordert, also etwa welche Begriffe der Berater beim Kunden voraussetzen kann, welche er erklären muss, welche Darstellungsmittel er verwenden kann, um dem Kunden abstrakte Versicherungsregelungen auf anschauliche Weise zu erläutern usw.

Zu beruflichen Handlungskompetenzen gehören also auch *Metakomponenten*, die es erlauben, berufliches Handeln an die situativen Merkmale und Anforderungen einer beruflichen Arbeitssituation anzupassen. Wie aber kann man diese in der Bildungsgestaltung fördern? Die Empfehlung dieses Beitrags ist: Durch Selbstreflexion.



«REFLEXION ALS BEWUSSTWERDEN DES
EIGENEN DENKENS, TUNS UND HANDELNS
IST WESENTLICH FÜR DEN AUFBAU VON
ERFAHRUNGS- UND EXPERTENWISSEN.»

SELBSTREFLEXION

Reflexion – ein Bewusstwerden des eigenen Denkens, Tuns und Handelns ist ein wesentlicher Faktor für den Aufbau von Erfahrungs- und Expertenwissen und für viele «reflective practitioner» der Kern ihres Handelns (Schön, 1983). Die Selbstreflexion ermöglicht es, die Anforderungen beruflicher Handlungssituationen zu erkennen und zu systematisieren, die eigene Handlung mitsamt dem Prozess der Zielbildung, Planung, Organisation und Ausführung zu bewerten, die eigenen Kompetenzen zu überprüfen und ggf. fehlende Kompetenzen zu identifizieren. Diese Reflexion führt häufig zum Aufbau eines weit reichenden Erfahrungswissens, vor allem dann, wenn der Handelnde einen Fehler begeht, der ihn zum Innehalten und Nachdenken veranlasst, oder wenn der Handelnde einen unerwarteten Erfolg hat, der ihn zur Reflexion motiviert.

Für den Aufbau von Metakompetenz sind u. a. folgende Aktivitäten relevant:

■ **Planen und Ziele setzen:** Kompetentes berufliches Handeln beginnt damit, dass der Handelnde persönlich sinnvolle und realisierbare Pläne und Ziele entwirft («was will ich genau in der Situation tun und warum?»). Daraufhin folgt das bewusste Planen der Handlungsschritte, d. h. die Bewusstmachung des Ziels, der Zwischenziele und der Mittel, die zur Zielerreichung notwendig sind.

■ **Monitoring:** Kompetentes berufliches Handeln heisst auch, eigene Handlungen zu überdenken (Handeln = bewusstes, überlegtes Tun). Der Handelnde schaut gewissermassen aus der Vogelperspektive auf sich selbst herunter und «überwacht» sein Vorgehen.

■ **Diagnose:** Diagnosen (z. B. im Sinne einer Kompetenzdiagnose) erlauben es dem Handelnden zu ana-

lysisieren, über welche Kompetenzen er verfügt, oder wo die Schwierigkeiten in einer Handlungssituation liegen.

■ **Perspektivenwechsel:** Kompetentes Handeln bedeutet auch, implizite Anforderungen und soziale Erwartungen zu erkennen und das Handeln danach auszurichten. Dazu gehört, Situationen aus der Sicht einer anderen Person zu sehen und die mit dieser Situation zusammenhängenden Reaktionen dieser Person zu verstehen.

Die oben genannten Aktivitäten unterstützen den Aufbau von *Metakompetenz* und *Metawissen*. Wie aber kann man diese Aktivitäten in der Bildungsgestaltung berücksichtigen?

■ **Durch das Bildungsangebot.** Dozierende sollten Lernende beim Wissenserwerb und beim Aufbau von Kompetenzen so anleiten, dass diese am Ende des Lernprozesses Schlussfolgerungen für ihr Handeln-in-Situationen gezogen haben. Eine wirksame Methode dafür ist das sog. Cognitive Apprenticeship (Collins 2004), das verschiedene Schritte umfasst:

■ **Modeling:** Der Dozent demonstriert sein Vorgehen und verbalisiert dabei, was er genau denkt.

■ **Scaffolding:** Der Dozent unterstützt bei Schwierigkeiten und -problemen, ohne Vorgehensschritte zu geben.

■ **Fading:** Anleitung und Hilfestellung werden schrittweise zurückgenommen.

■ **Reflecting:** Verschiedene Lösungswege und Strategien werden miteinander verglichen.

■ **Durch Interventionen während der Wissensvermittlung.** Metakompetenz lässt sich auch durch regelmässige Interventionen des Dozierenden fördern, indem immer wieder Fragen zum Vorgehen, zu Schwierigkeiten, zu Erfahrungen gestellt und besprochen werden. Hilfreich sind hierfür Leitfragen wie «Was hat gut funktioniert? Welche Fehler hast Du gemacht? Wie bist



Du mit den Fehlern umgegangen? Was kannst Du jetzt besser als vorher?»

■ **Durch das Lerntagebuch.** Durch die schriftliche Reflexion der Erfahrungen anhand konkreter Handlungssituationen können Handelnde ihr Bewusstsein über die eigenen beruflichen Kompetenzen schärfen. Ziel ist es, eine kritische Reflexion des eigenen beruflichen Handelns anzuregen. Mittels Lerntagebuch lässt sich nicht nur der Lernerfolg von Lernenden, sondern auch die berufliche Metakompetenz fördern (Berthold 2006). Voraussetzung allerdings ist, dass die Lernenden über Vorwissen verfügen, sich die Reflexion auf konkrete Situationen bezieht und die Lernenden nicht nur ihre Erfahrungen formulieren, sondern sie durch Leitfragen (z. B. «Was gelang Dir in der Situation besonders gut? Was nimmst Du Dir für das nächste Mal vor?») angeregt werden. Allerdings ist zu beachten, dass Lerntagebücher bei den Lernenden häufig nur widerwillig geführt werden. Deshalb ist es wichtig, den Sinn der Methode zu erklären, das Lerntagebuch nur gezielt einzusetzen, und die Erkenntnisse aus dem Lerntagebuch im Unterricht zu besprechen bzw. zusammenzufassen und dann vom Dozenten rückmelden zu lassen.

KEINE «PSYCHOLOGISCHE TROCKENÜBUNG»

Selbstreflexion ist zum Aufbau beruflicher Handlungskompetenz von grösster Bedeutung, sie sollte aber nicht

als «psychologische Trockenübung» missbraucht werden. Wichtig ist, dass eine Reflexion immer beim «intelligentem Wissen» in einem bestimmten Gegenstandsreich beginnen muss, denn, wie es Weinert (2001) betont: Anspruchsvolle Reflexionsprozesse können nicht ohne einen Fundus von Wissen in der jeweiligen Domäne erbracht werden. Reflexion kann nicht im inhaltsleeren Raum passieren, sondern muss sich immer auf konkrete, reale Handlungssituationen beziehen. So ist die Selbstreflexion der Weg zum überlegten Tun! ■

DR. DANIEL PRECKEL, LIC. PHIL. MIRJAM HÄUBI

Berthold, K. (2006). Handlungskompetent durch Reflexion im Lerntagebuch: Fünf Thesen. *Bildung und Erziehung*, 2, 205–214. | Collins, A.M. (2004). Cognitive Apprenticeship und Veränderungen in der Arbeitswelt. In H. Gruber, C. Harteis, H. Heid, & B. Meier (Eds.), *Kapital und Kompetenz. Veränderungen der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen aus erziehungswissenschaftlicher Sicht* (pp. 111–118). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. | Flavell, J.H. (1979): Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*, 34, 906–911. | Frey, K. (2002): Die Projektmethode – Der Weg zum bildenden Tun, 9. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz. | Stark, R., Gruber, H., Graf, M., Renkl, A. & Mandl, H.: Komplexes Lernen in der kaufmännischen Erstausbildung: Kognitive und motivationale Aspekte. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. 13 (1996) 23–36. | Weinert, F.E. (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, F.E. (Hrsg.): *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim und Basel: Beltz.



Best practice – Selber kochen statt McLearning

UMSETZUNG VON IDEEN SELBST ORGANISIERTEN LERNENS IN DER NEUEN KAUFMÄNNISCHEN GRUNDBILDUNG AM KAUFMÄNNISCHEN BILDUNGSZENTRUM IN ZUG

Eine Veranstaltung für Schulleitungen, Lehrkräfte, Behörden, Organisationen der Arbeitswelt, Verantwortliche für Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen

Sie erfahren wie am Kaufmännischen Bildungszentrum Zug der Paradigmenwechsel zum eigenständigen und selbst organisierten Lernen vollzogen wurde.

Die im neuen Lernkonzept «Mittelpunkt» eingesetzten Instrumente (z. B. Kompetenzraster und Lernlandschaften) sowie die Konsequenzen für Lehrerschaft und Lernenden werden vorgestellt.

Workshop Wie passiert Lernbegleitung konkret?

Fachlicher Workshop Umsetzung in den Handelsfächern
Fachlicher Workshop Umsetzung in den Fremdsprachen

Donnerstag, 6. September 2007, 14 Uhr bis 16.30 Uhr
anschliessend Apéro

Kaufmännisches Bildungszentrum Zug
Aabachstrasse 7, 6300 Zug
Lageplan unter www.kbz-zug.ch

Kosten

Für Nichtmitglieder CHF 80.–
Für Mitglieder CHF 60.–

Anmeldeformular unter www.wirtschaftsbildung.ch