



Knowledge Camp 2016 Berlin „Roadmap zur Zukunft des Kompetenzmanagements“

Session-Vorschlag der Fachgruppe
Strategisches Kompetenzmanagement

22. November 2016

Prof. Dr.-Ing. Matthias Dahlmeyer (früher Meyer)

- Dissertation (2006) TU Berlin:
„*Management von Ingenieurkompetenzen...*“: Nach Ingenieur-
Methoden entwickeltes Kompetenzmanagementsystem
- „Bologna-Studiengang“ eingeführt / koordiniert / akkreditiert.
- Professor Maschinenbau / Konstruktion, Kompetenzorientierte
Projektlehre an der Hochschule für Technik und Wirtschaft
(HTW) Berlin

*Berichte aus dem
Produktionstechnischen
Zentrum Berlin*



Matthias Patrick Meyer

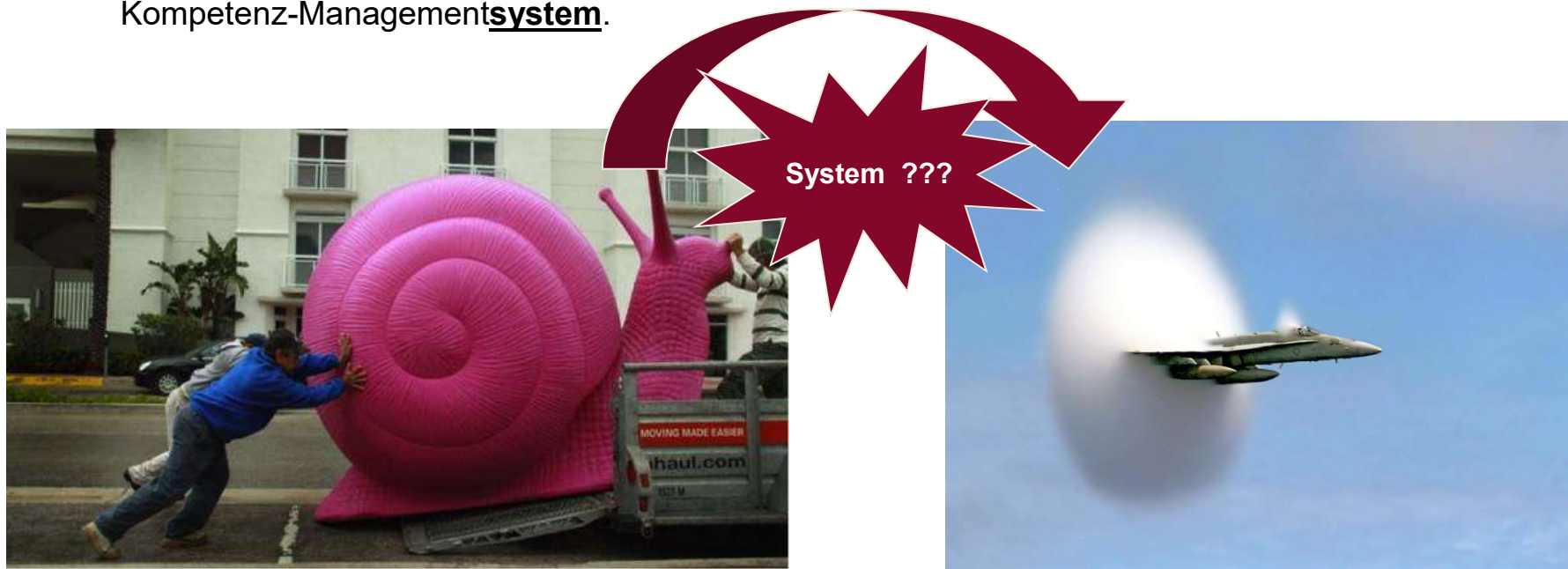
**Management von
Ingenieurkompetenzen im
Spannungsfeld beruflicher
Arbeitsteilung**



Kern-Thesen: Entwicklungs-Barrieren sprengen!

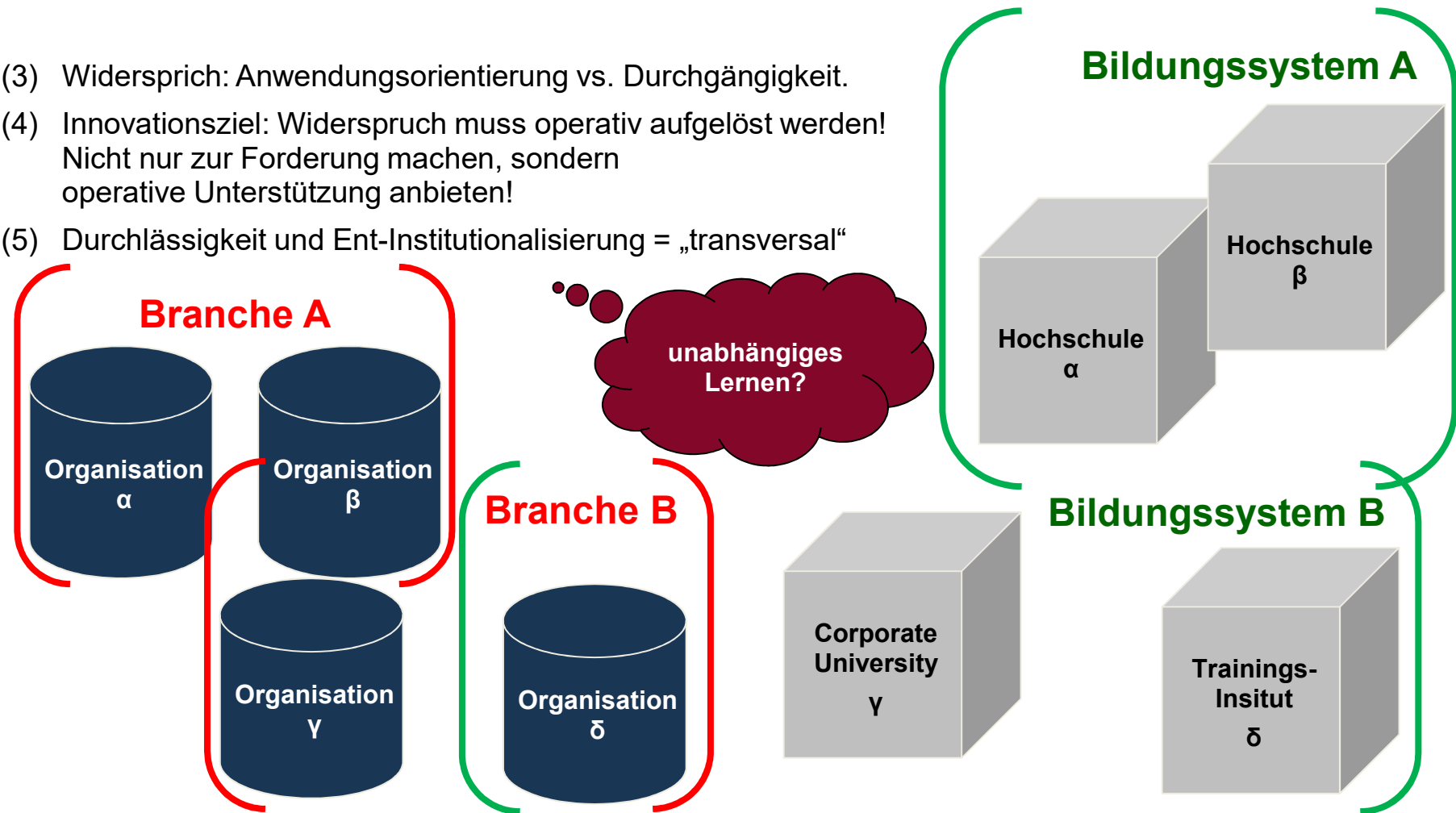
- (1) Erfolg von Staaten, Kommunen, Organisationen hängt immer mehr von effektivem Kompetenzeinsatz ab.
- (2) Kompetenzmanagement stagniert, wenig Durchdringung. Kompetenzmanagement ist inzwischen „en vogue“ – In der Bildung, im Organisationswesen.

Aber es besteht über lokale „Best Practices“ im Einzelnen hinaus weitgehend Ratlosigkeit zu einem Kompetenz-Managementsystem.



Kern-Thesen: Widerspruch erkennen und auflösen!

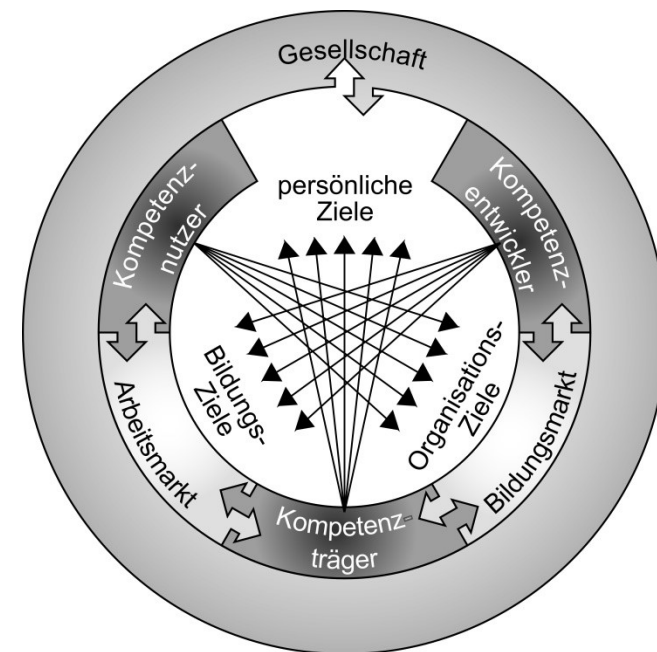
- (3) Widerspruch: Anwendungsorientierung vs. Durchgängigkeit.
- (4) Innovationsziel: Widerspruch muss operativ aufgelöst werden!
Nicht nur zur Forderung machen, sondern operative Unterstützung anbieten!
- (5) Durchlässigkeit und Ent-Institutionalisierung = „transversal“



Kern-Thesen: Den blinden Fleck reflektieren!

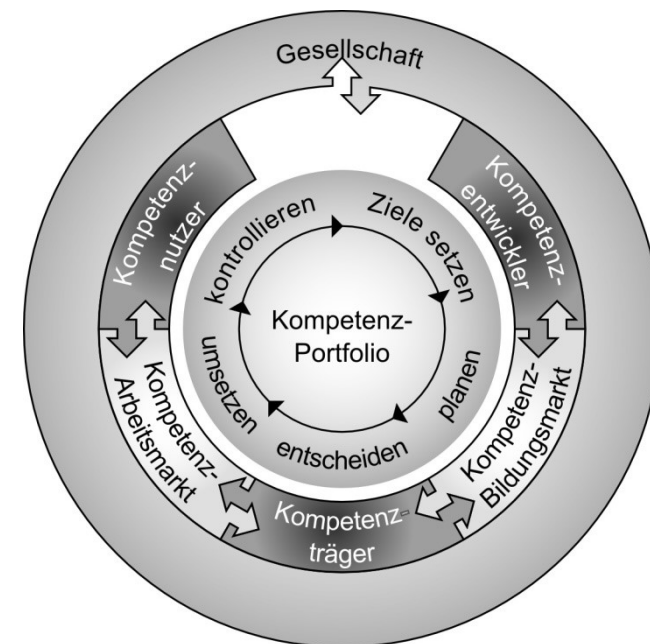
- (6) Kompetenz ist nicht exklusiv Wirtschaftsressource oder Bildungsprodukt, sondern Kompetenz ist primär Eigenschaft von Kompetenzträgern!
→ Management von Kompetenzen nur unter Beteiligung der Kompetenzträger!
- (7) Der Kompetenzträger und sein Erwerbsleben
= eigener Stakeholder
mit eigenem Kontext
mit eigenen Management-Zielen.

→ gleichberechtigter Teil des Management-Systems!

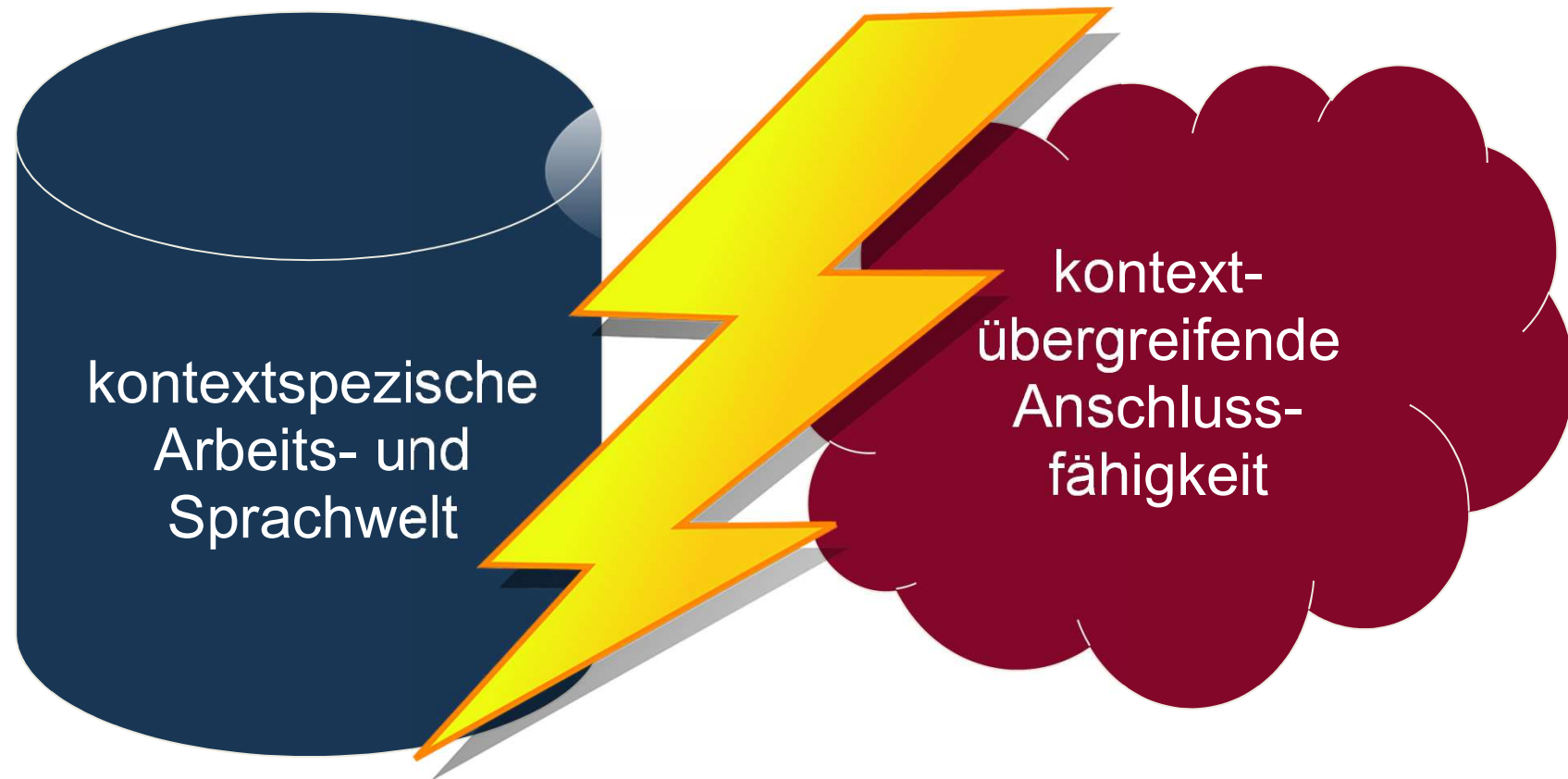


Kernthesen: Ein gemeinsames, offenes Kompetenzmodell entwickeln!

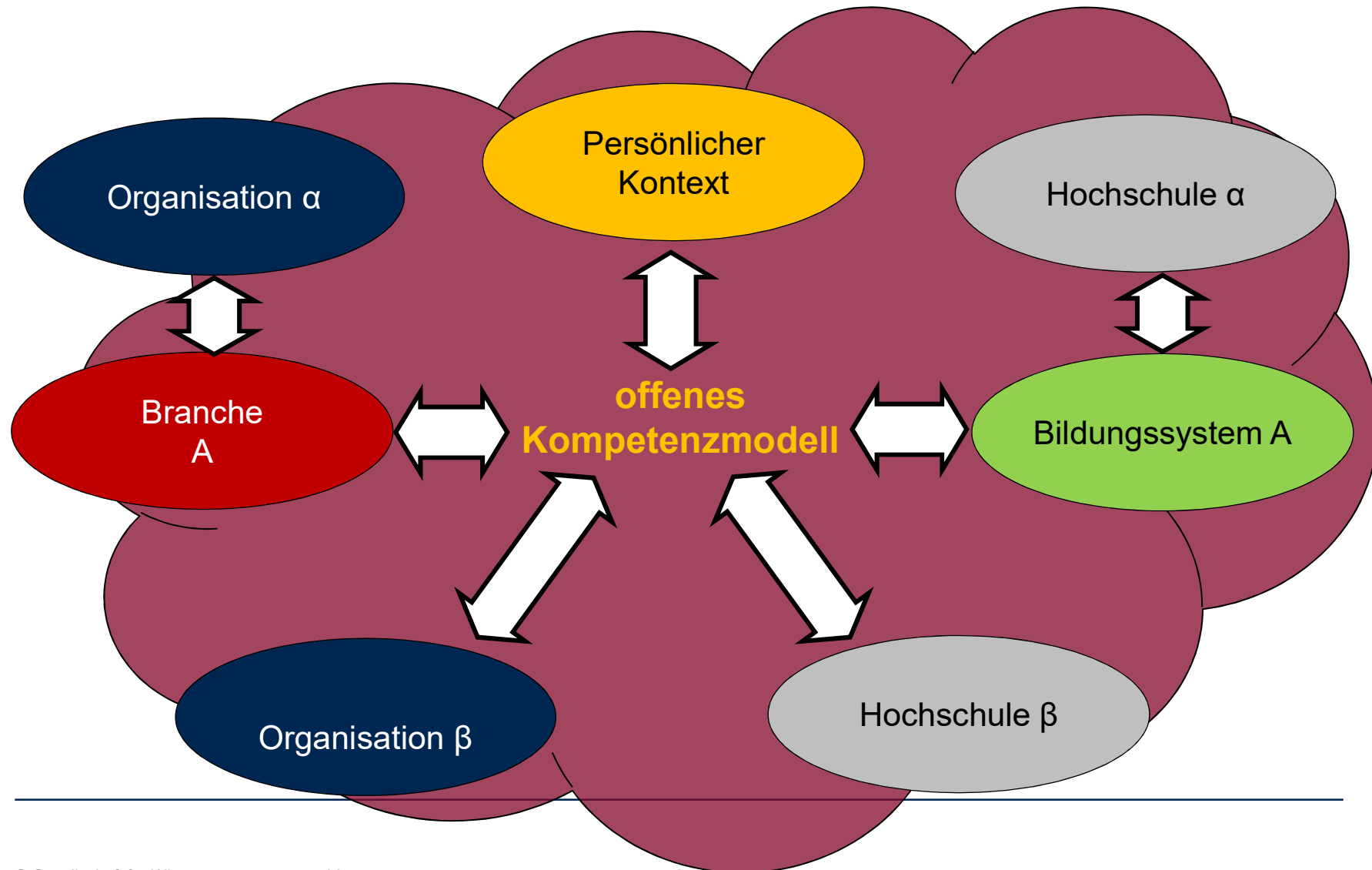
- (8) Lösung: Paradigmenwechsel
Nicht individuelle präskriptive, sondern ein durchgängiges **deskriptives** Managementsystem für **Organisationen, Bildung und Kompetenzträger!**
- (9) Kern des Ansatzes: operationalisierbares Kompetenzmodell
- ✓ verteilt (institutionsunabhängig),
 - ✓ semantisch vernetzt (anschlussfähig),
 - ✓ selbstorganisierend (dynamisch)
- (10) Das Modell muss Grenzen überwinden von
- ✓ Bildungssystemen,
 - ✓ Bildungsstandards,
 - ✓ Sprachen,
 - ✓ Kulturen und
 - ✓ Staaten.



Wie erreichen wir Anschlussfähigkeit?



Vernetzte Kontexte

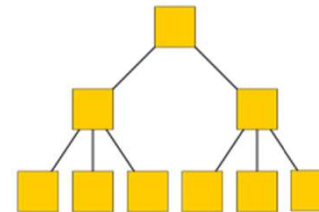


Hierarchische Modellierungsansätze und ihre Probleme

Hierarchische Klassifikationen
als Repräsentations-/Modellierungsansatz:

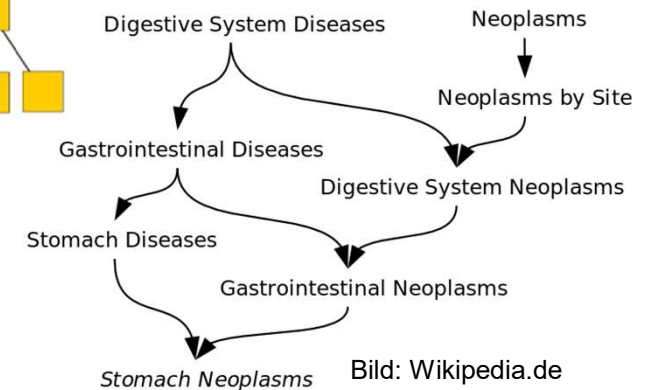
- Familienähnlichkeiten in Hierarchien nicht abbildbar
Ludwig Wittgenstein: Philosophische Untersuchungen, 1953
- Hierarchien erfordern „kontrollierte Menge“ –
kontrolliert von wem?
- Kategorien-Systeme aller Art sind Raum- und Zeit-
gebunden und sind somit beschränkt auf den
räumlichen (fachlichen) und zeitlichen Kontext, aus
dem sie entstanden sind. *Michel Foucault: Die Ordnung
der Dinge / Archäologie des Wissens, 1966/1969.*

Mono-hierarchische
Klassifikation (Baum)



(Poly-hierarchische
Klassifikation)

Medical Subject Headings (MeSH)



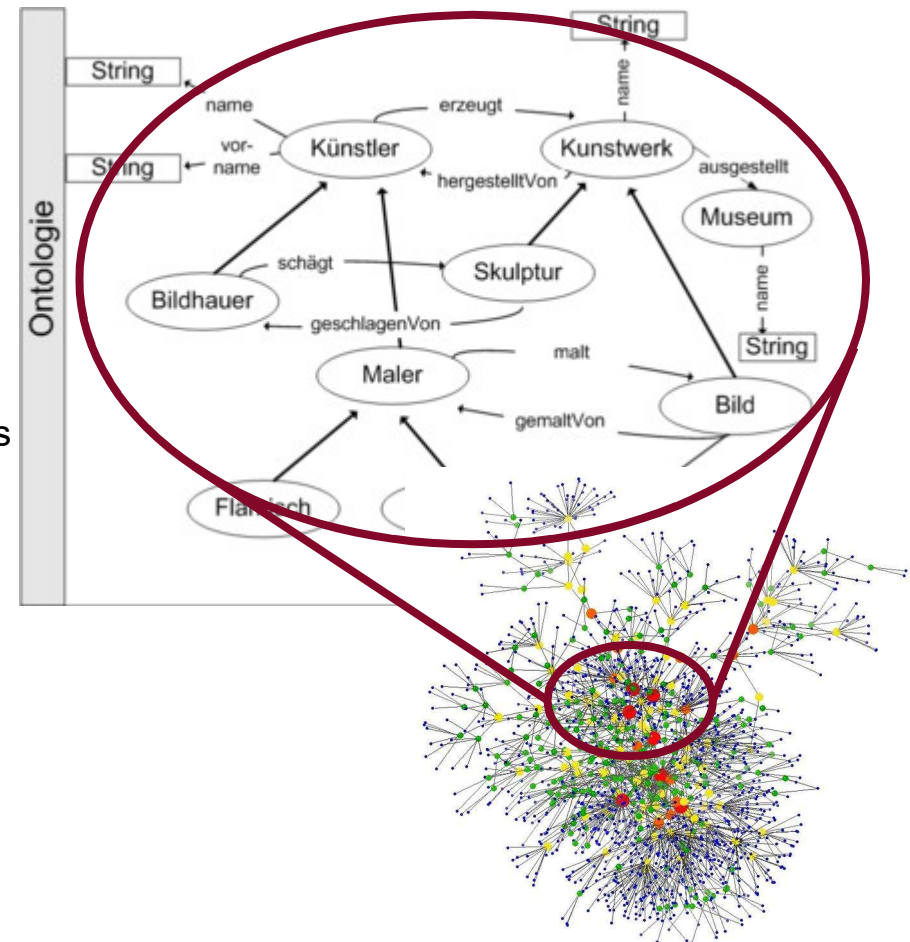
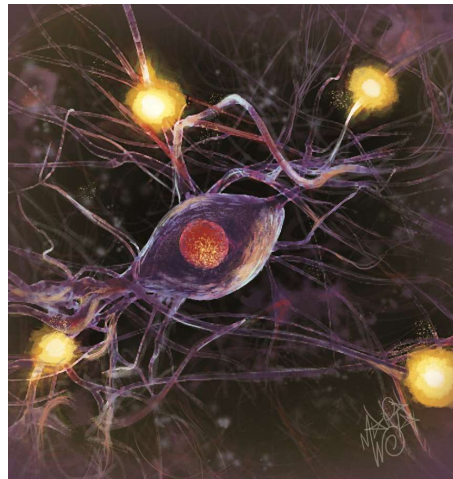
**Tierkategorien in „einer gewissen chinesischen
Enzyklopädie“ (fiktiv, nach Jorge Luis Borges):**

- dem Kaiser gehörige
- einbalsamierte
- gezähmte
- Milchschweine
- Sirenen
- Fabeltiere
- streunende Hunde

- in diese Einteilung aufgenommene
- die sich wie toll gebärden
- unzählbare
- mit feinstem Kamelhaarpinsel gezeichnete
- und so weiter
- die den Wasserkrug zerbrochen haben
- die von weitem wie Fliegen aussehen

Semantische Technologien: dezentrale Ontologien

- Kompetenzen und ihre Gegenstände können als Repräsentationen in dezentralen semantischen Netzen / Ontologien abgebildet werden.
- Durch **Kopplung von Ontologien aus unterschiedlichen Sprachwelten** können Kompetenzen untereinander fehlertolerant identifiziert werden.
- Durch Meta-Daten (Quelle / Datum / Häufigkeit des Kompetenznachweises, usw.) wird die Kompetenz beurteilbar.



Kompetenzstufen und Ihre Probleme:

Für Fach- und Methodenkompetenz:

- Kenner
- Könner
- Experten

Für die Sozial- und Personalkompetenzen:

- gering ausgeprägt
- ausgeprägt
- stark ausgeprägt

Dreyfus Modell des Fertigkeitserwerbs:

- Stufe 1. "Neuling"
- Stufe 2. "fortgeschrittener Anfänger"
- Stufe 3. "Kompetenter"
- Stufe 4. "Gewandter"
- Stufe 5. "Experte"

Muss ich etwas kennen, bevor ich es kann?

Wer übt die Trennschärfe zwischen
Fach-, Methoden, Sozial- und Personalkompetenz
aus?

(s. Probleme von Kategorien-
Systemen/Hierarchien)

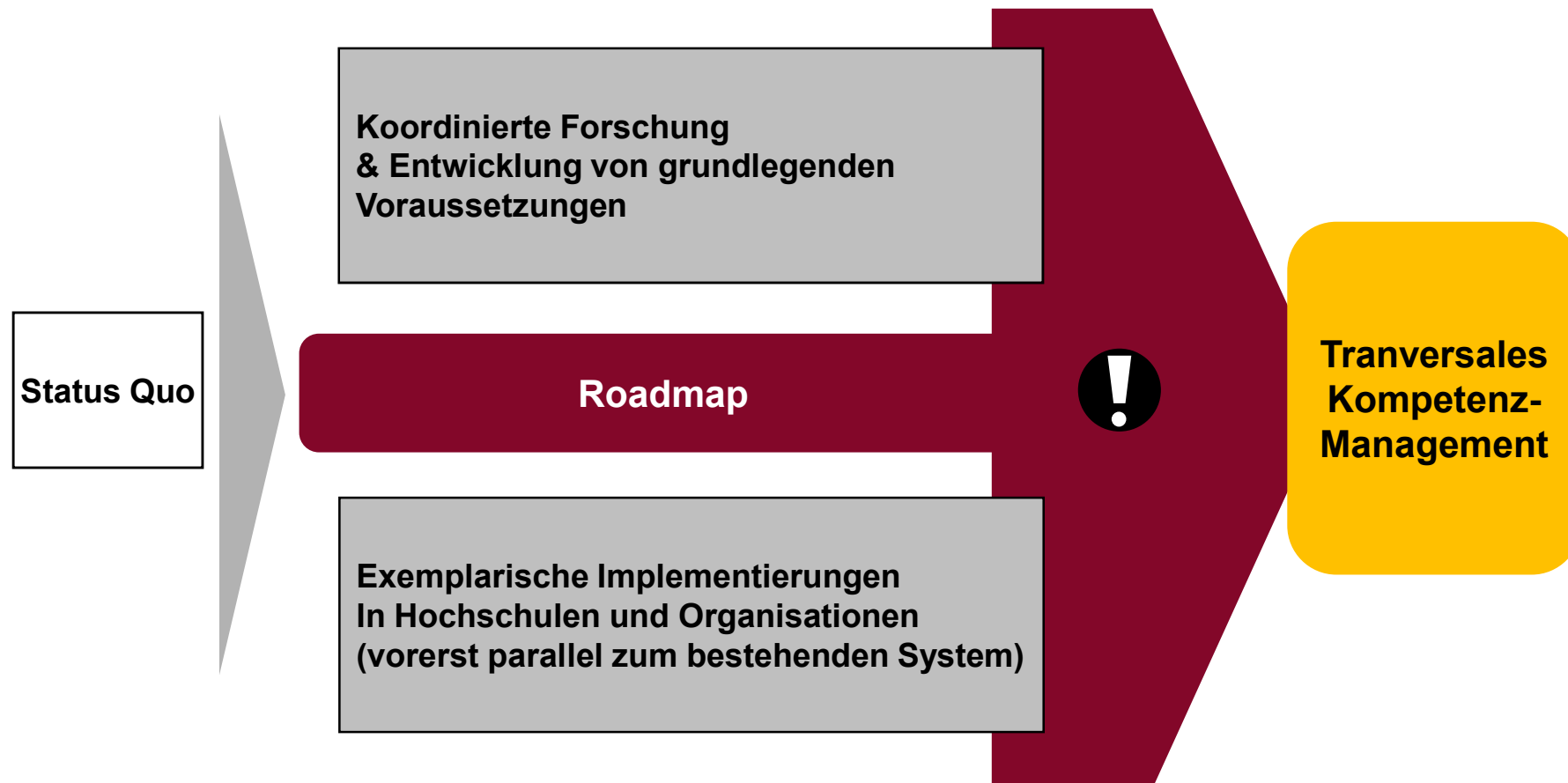
Wer übt die Trennschärfe über die Ausprägungen
aus?

→ **Kontext-unabhängig?**

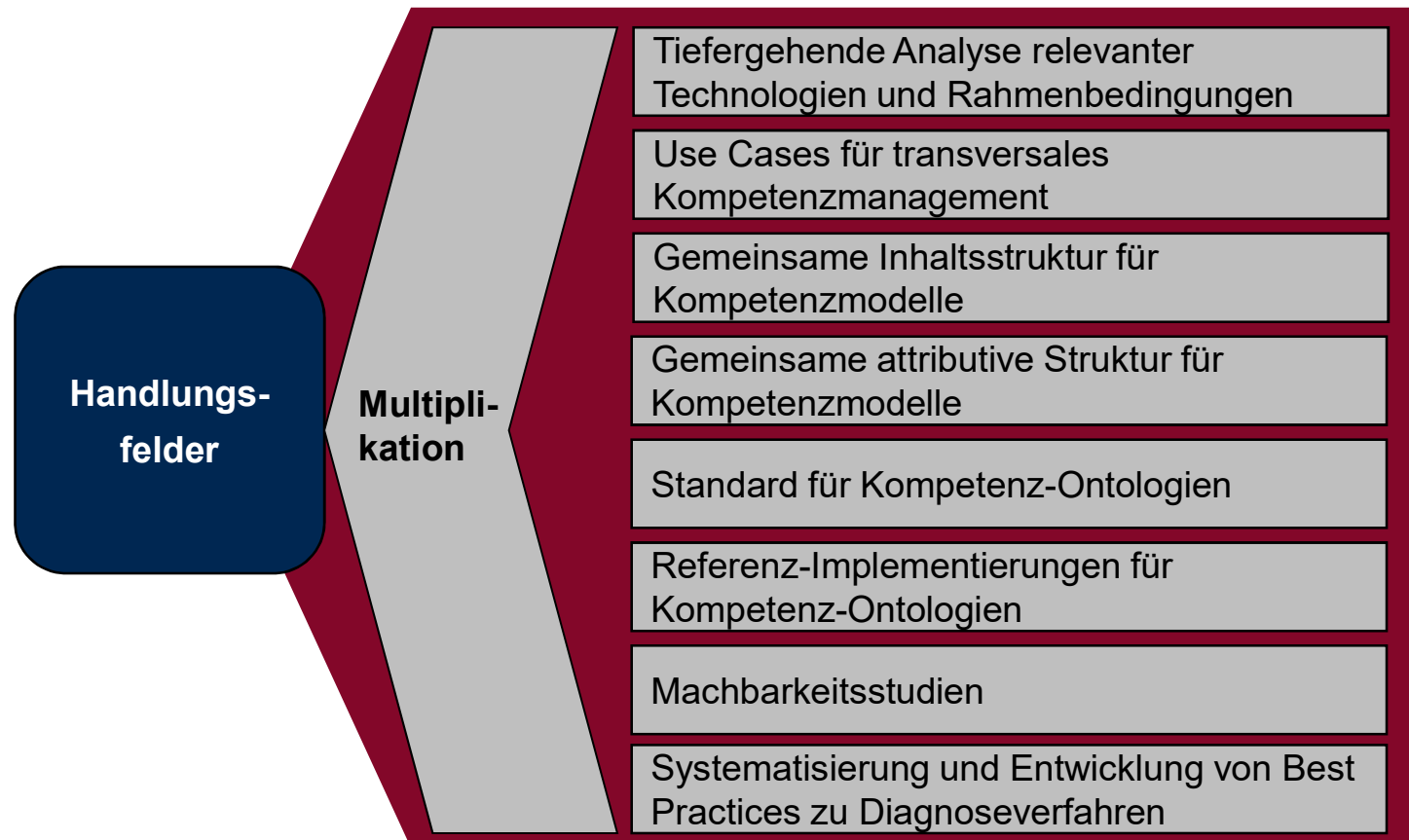
→ **dezentral?**

→ **anschlussfähig?**

Roadmap



Roadmap



Mediales



Unser obligatorischer Hashtag:

#zukunftkompetenz



Unsere GfWM Fachgruppen-Website:

<http://www.gfwm.de/fachlich/fachgruppen/kompetenzmanagement/>



Unsere LinkedIn-Gruppe

[j.mp/zukunftkompetenz](https://www.linkedin.com/join/j.mp/zukunftkompetenz)

Ihre Kontakte bei der GfWM


<http://www.gfwm.de/fachlich/fachgruppen/kompetenzmanagement/>



**Prof. Dr.-Ing
Mathias Dahlmeyer**
Leitung Fachgruppe

HTW Berlin
Wilhelminenhofstraße 75A
12459 Berlin


Tel.: +49 30 5019-
3494
[Matthias.Dahlmeyer@HTW-
Berlin.de](mailto:Matthias.Dahlmeyer@HTW-Berlin.de)



Dr. Kai Reinhardt
Leitung Fachgruppe

Herderstraße 17
99096 Erfurt

Tel : +49 (0) 162
1060341
Twitter: @KaiReinhardt
[Kai.Reinhardt@gmail.co
m](mailto:Kai.Reinhardt@gmail.com)



**Hans Georg
Schnauffer**
Vorstand GfWM

xxx

Tel.: xxx
xxx