



# Knowledge Camp 2016 Berlin „Roadmap zur Zukunft des Kompetenzmanagements“

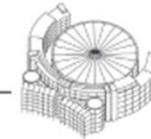
Session-Vorschlag der Fachgruppe  
Strategisches Kompetenzmanagement

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

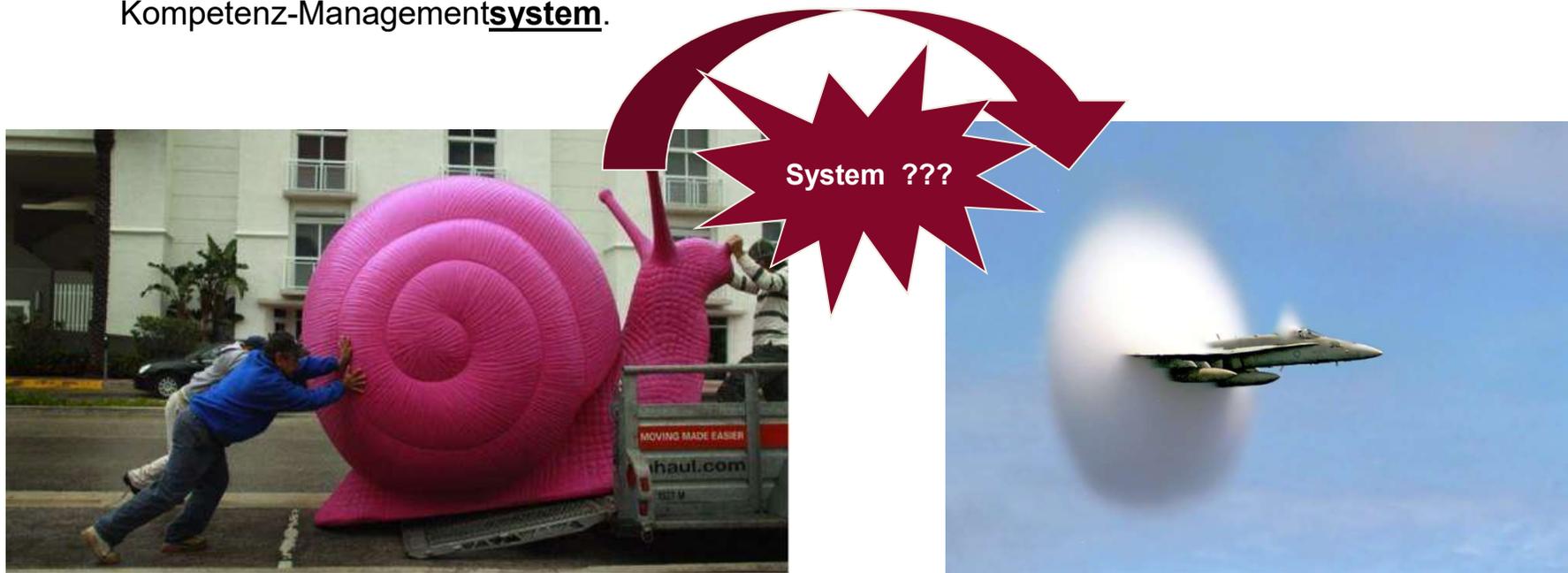
**Management von  
Ingenieurkompetenzen im  
Spannungsfeld beruflicher  
Arbeitsteilung**



## Kern-Thesen: Entwicklungs-Barrieren sprengen!

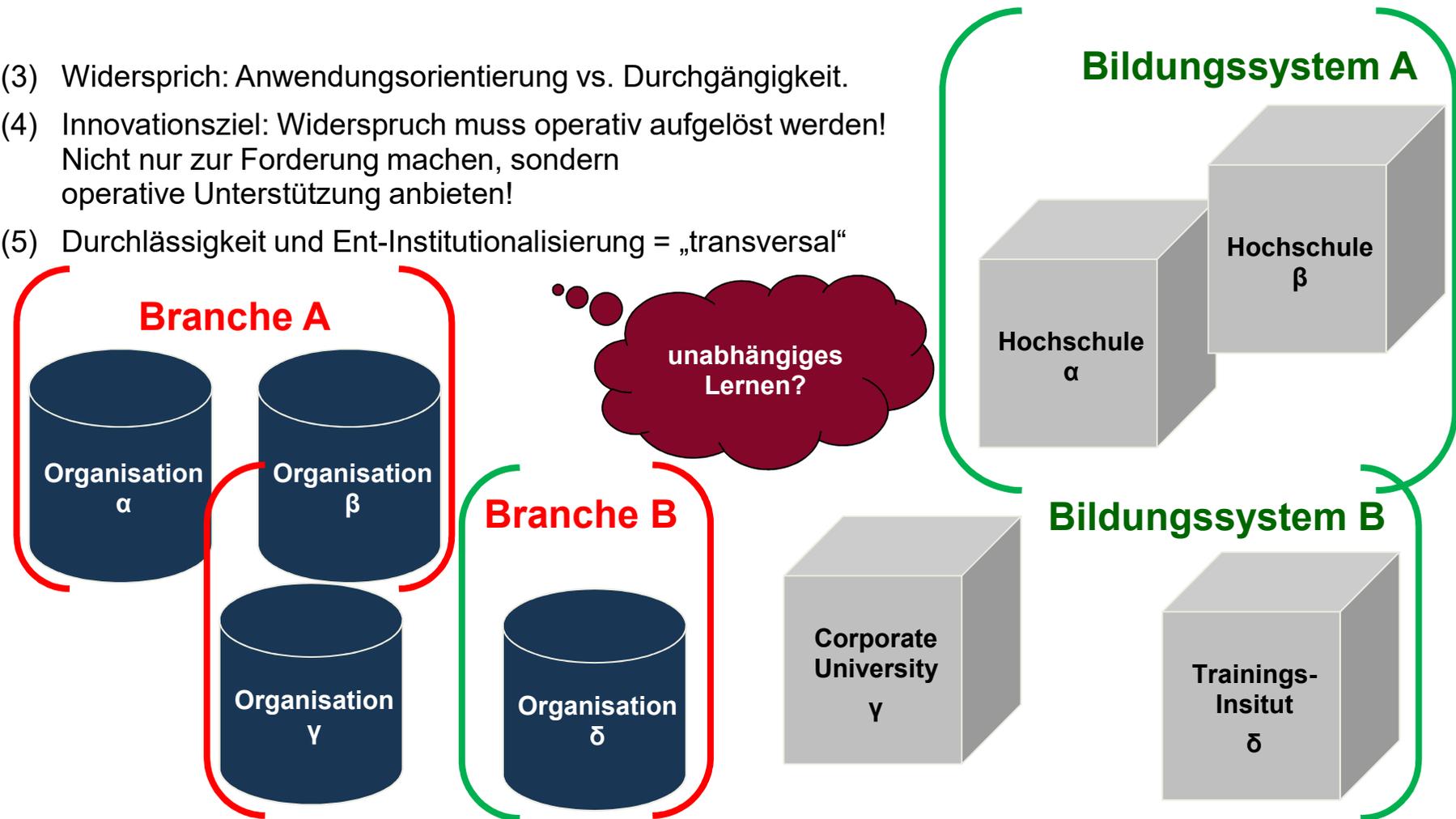
- (1) Erfolg von Staaten, Kommunen, Organisationen hängt immer mehr von effektivem Kompetenzeinsatz ab.
- (2) Kompetenzmanagement stagniert, wenig Durchdringung. Kompetenzmanagement ist inzwischen „en vogue“ – In der Bildung, im Organisationswesen.

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



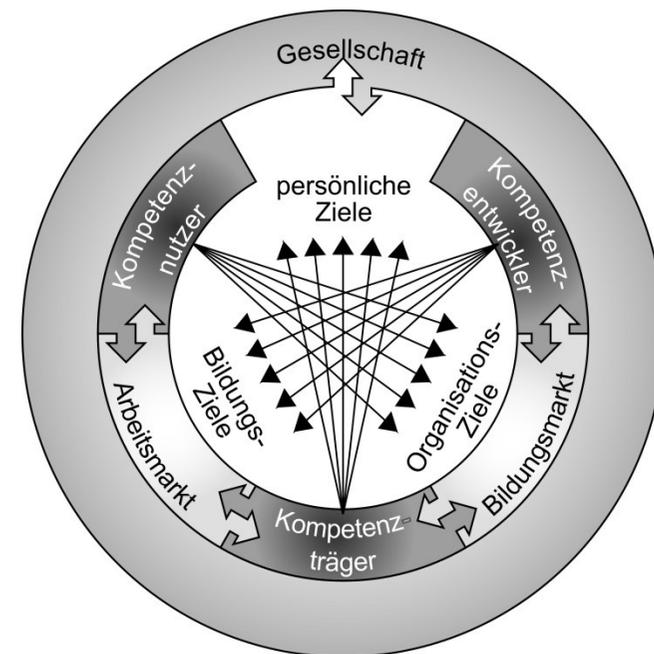
## Kern-Thesen: Widerspruch erkennen und auflösen!

- (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“



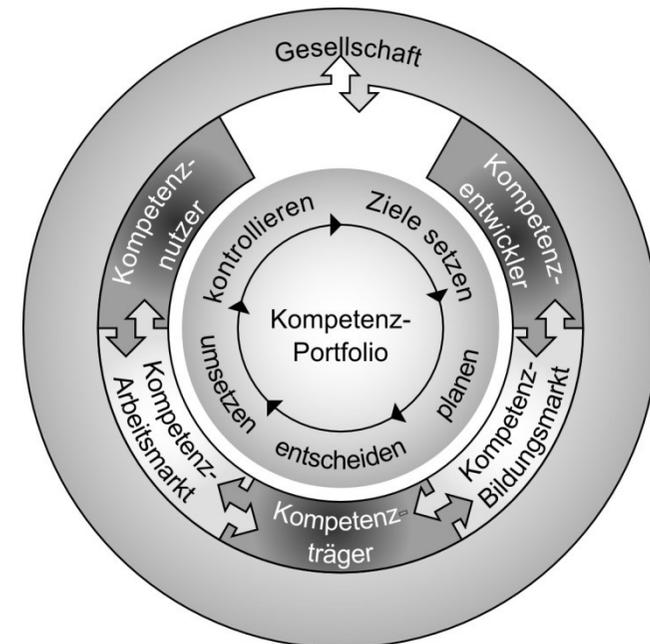
## Kern-Thesen: Den blinden Fleck reflektieren!

- (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!



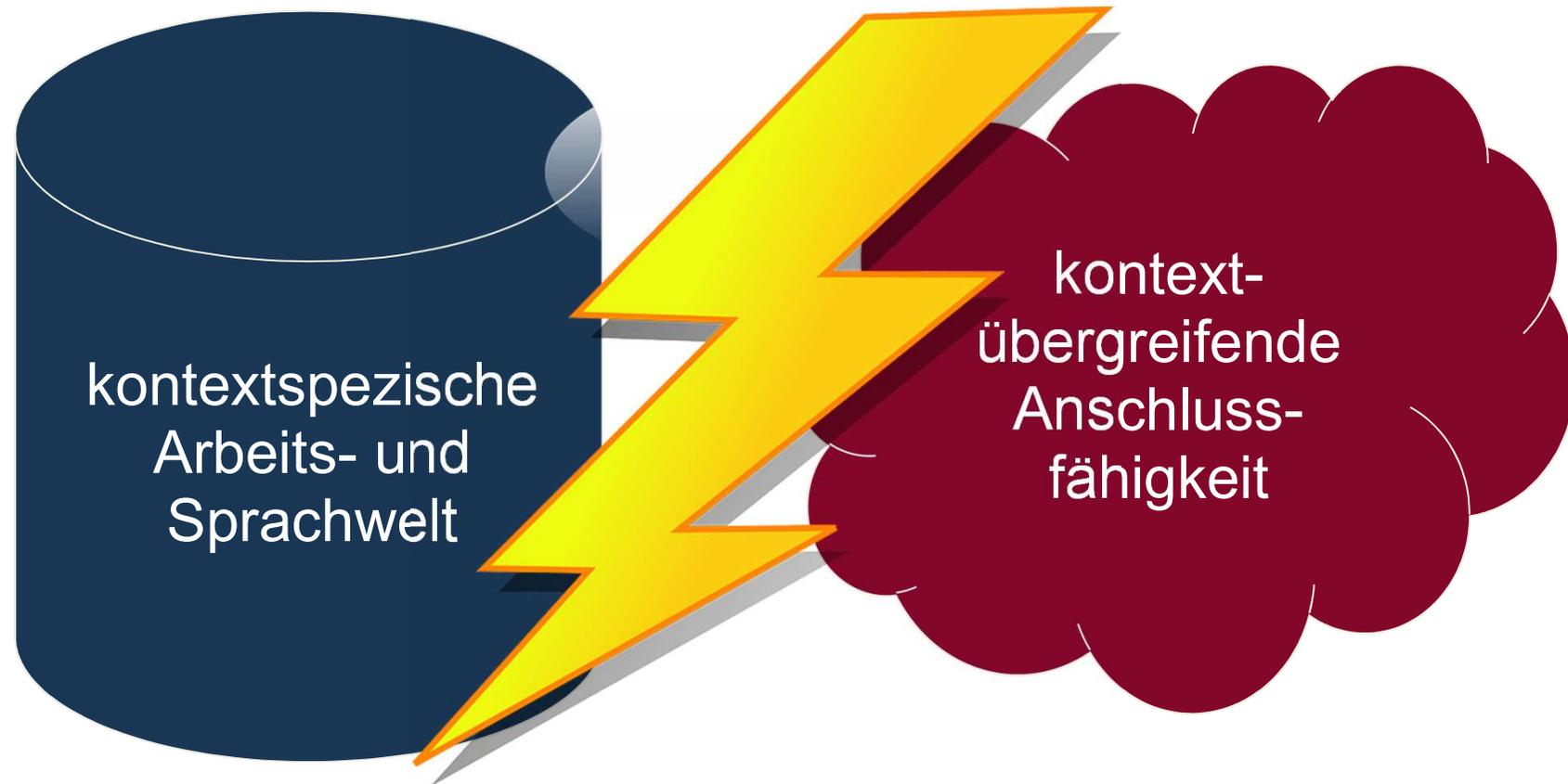
## Kernthesen: Ein gemeinsames, offenes Kompetenzmodell entwickeln!

- (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.

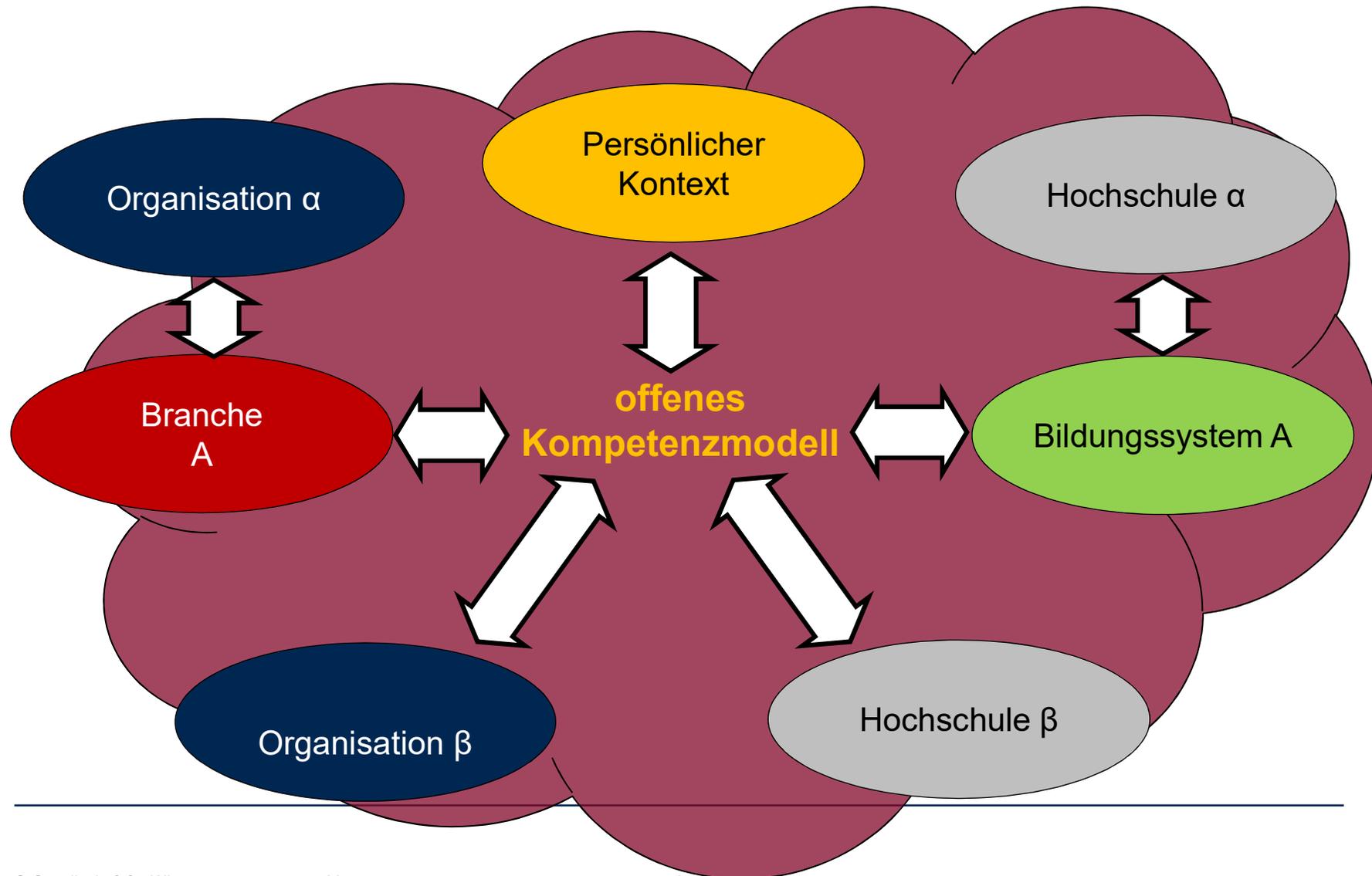


---

## Wie erreichen wir Anschlussfähigkeit?



## Vernetzte Kontexte

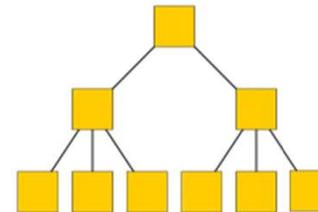


## Hierarchische Modellierungsansätze und ihre Probleme

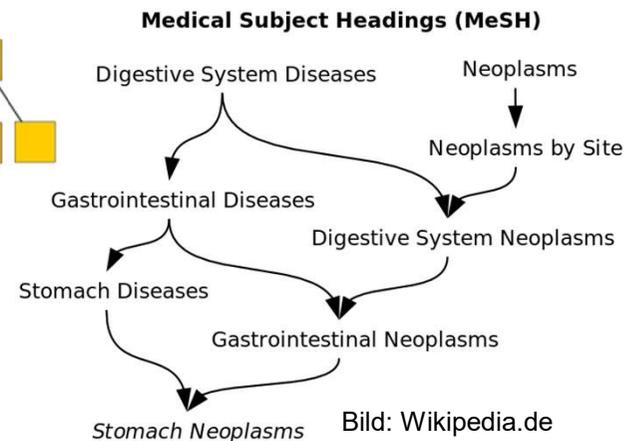
Hierarchische Klassifikationen  
als Repräsentations-/Modellierungsansatz:

- 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)



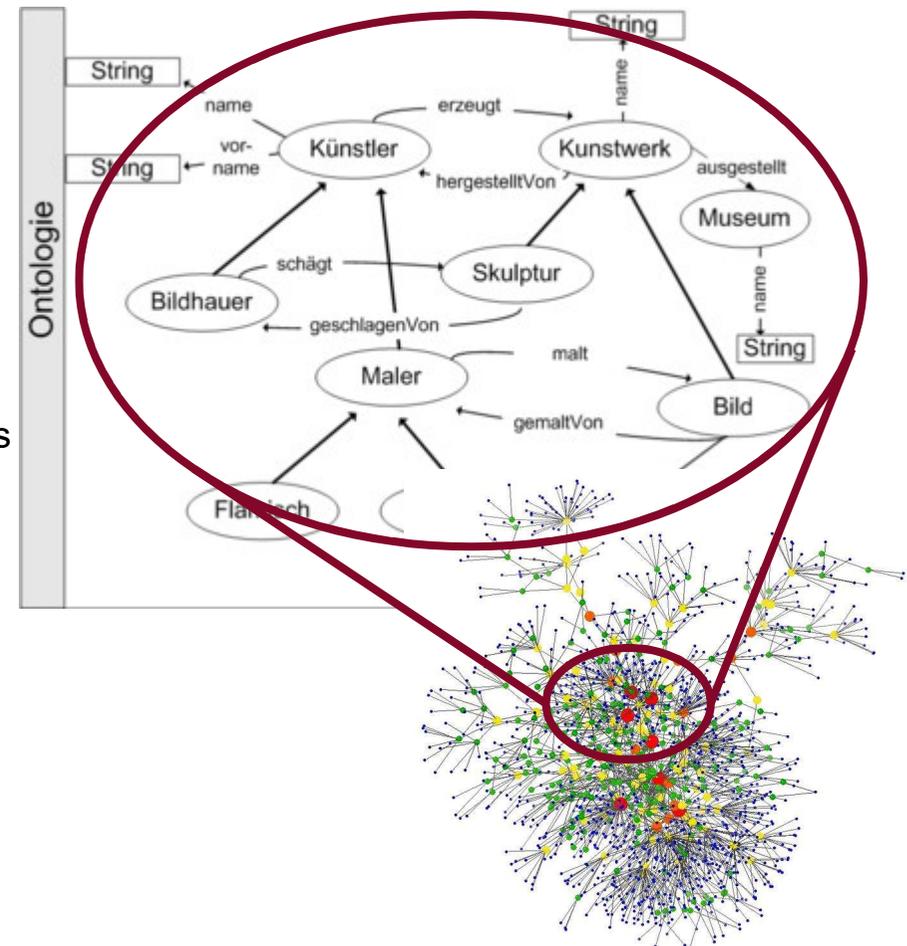
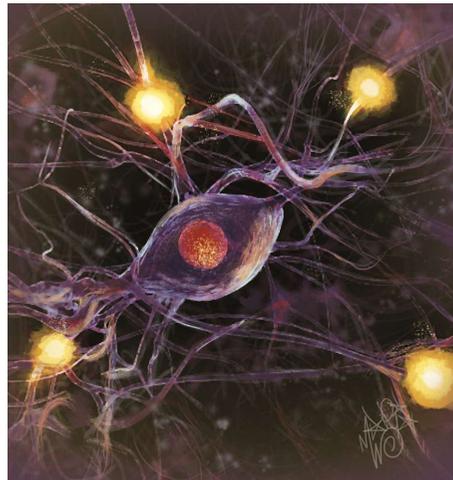
### Tierkategorien in „einer gewissen chinesischen Enzyklopädie“ (fiktiv, nach Jorge Luis Borges):

- 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)

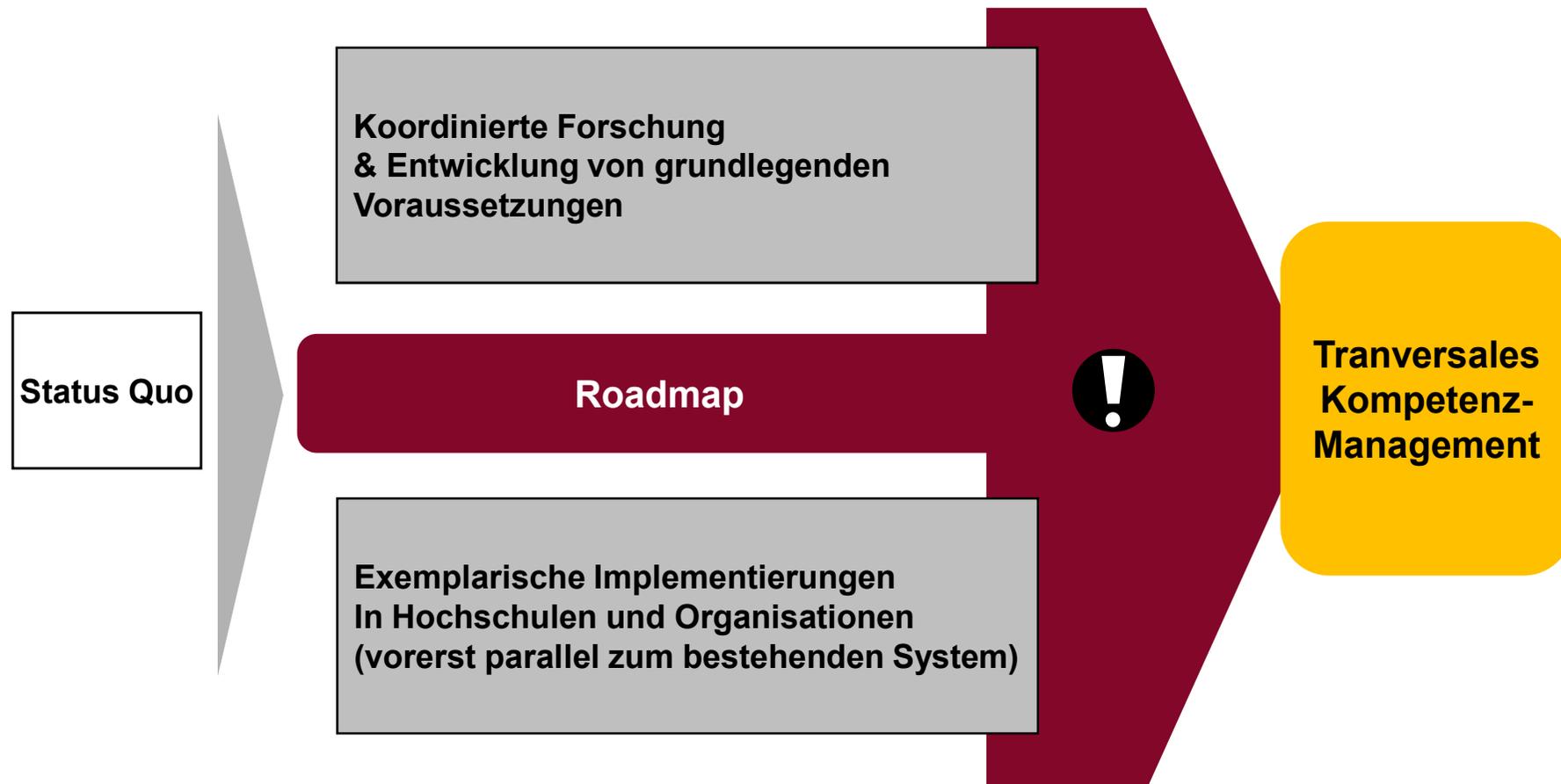
Wer übt die Trennschärfe über die Ausprägungen aus?

→ **Kontext-unabhängig?**

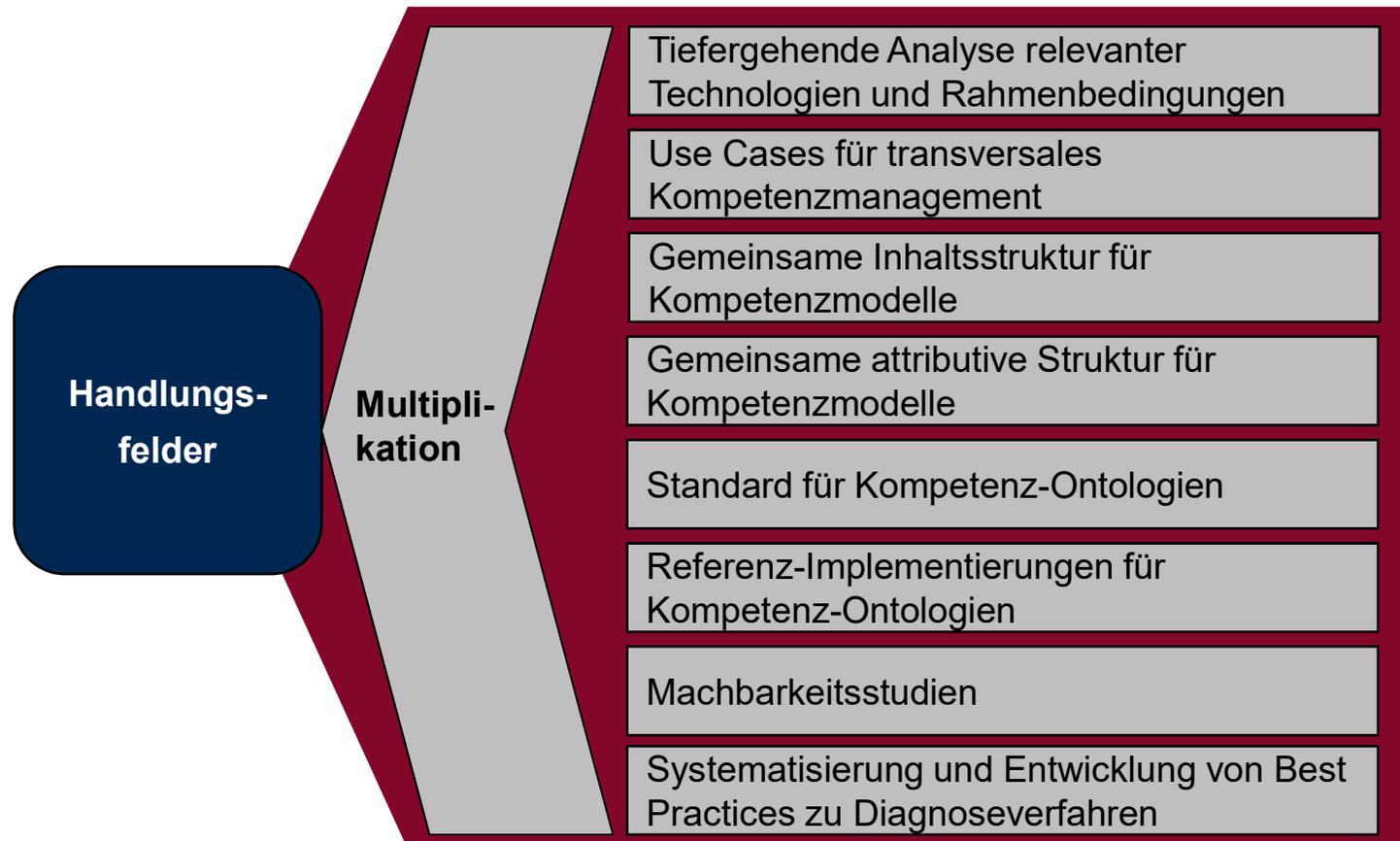
→ **dezentral?**

→ **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