

Mit E-Learning soziale Kompetenz erlernen?

KOMPETENZENTWICKLUNG. Dass man mit E-Learning neues Wissen erwerben kann, wird kaum noch jemand bestreiten. Aber kann man E-Learning auch für die Kompetenzentwicklung sinnvoll nutzen? Die Medienwissenschaftlerin Julia Flasdick ist davon überzeugt – vorausgesetzt die virtuellen Lernarrangements schaffen es, den Lerner im positiven Sinn zu »verunsichern« und ihn neugierig auf Alternativen zu seinem bisherigen Verhalten zu machen. *Von Julia Flasdick*

Sprachkompetenz, Genderkompetenz, E-Kompetenz, Sozialkompetenz, Selbstmanagementkompetenz, Gesprächskompetenz, Teamkompetenz – die Liste der heute in beruflichen Zusammenhängen geforderten Kompetenzen ließe sich beliebig fortführen. Ähnlich vielfältig präsentiert sich auch das Spektrum der Weiterbildungsangebote, die dieses Themenfeld bedienen und häufig unter dem Schlagwort »Soft Skills« vermarktet werden. Kurzum: Der Kompetenzbegriff hat in den vergangenen Jahren enorm an Popularität gewonnen und konnte sich neben den rein formalen Qualifikationen als wichtiges Bewertungskriterium für Mitarbeiter und neue Bewerber etablieren.

Doch was sind eigentlich Kompetenzen, wodurch sind sie gekennzeichnet und wie lassen sie sich von formalen Qualifikationen unterscheiden? Legt man die Definition des Berliner Kompetenzforschers John Erpenbeck zugrunde, dann sind Kompetenzen »Dispositionen selbstorganisierten Handelns«, die es ermöglichen, in beruflichen wie privaten Situationen kreativ, verantwortungsbewusst, motiviert und intuitiv zu handeln. Damit sind die Kompetenzen klar abgegrenzt von »Qualifikationen«, die als unmittelbar tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden werden und sich in formalen Zertifikaten und Prüfungsergebnissen widerspiegeln. Die Kompetenzen unterteilt Erpenbeck in vier grundlegende Kompetenzklassen, die häufig auch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden:

- Personale Kompetenzen, z.B. Loyalität, Glaubwürdigkeit und Eigenverantwortung
- Aktivitäts- und Handlungskompetenzen, z.B. Tatkraft, Mobilität, Ausführungsbereitschaft
- Fachlich-methodische Kompetenzen, z.B. Fachwissen, Marktkenntnisse und Planungsverhalten
- Sozial-kommunikative Kompetenzen, z.B. Kommunikations-, Kooperations- und Anpassungsfähigkeit.

Als Selbstorganisationsdispositionen unterscheiden sich Kompetenzen von Qualifikationen, die als unmittelbar tätigkeitsbezogene Kenntnisse,



Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden werden und sich in Zertifikaten und Prüfungsergebnissen widerspiegeln. So wichtig diese formalen Qualifikationsnachweise im Berufsleben auch sind – sie befähigen ihre Besitzer jedoch nicht automatisch zum erfolgreichen Handeln in komplexen beruflichen Entscheidungssituationen. Möglicherweise kann ein Mitarbeiter eine entsprechende Herausforderung nicht lösen, weil er sein Wissen, seine Fähigkeiten, Fertigkeiten und Motivation nicht

gekonnt aufeinander abstimmen und anbringen kann, sprich: Weil er nicht über die erforderliche Kompetenz verfügt, die ihn zum selbstorganisierten Handeln befähigt. Beispielsweise kann ein Arbeitnehmer ein Prädikatsexamen der Informatik besitzen, jedoch bei der Entwicklung einer speziellen Software an mangelnder Problemlösungskompetenz oder fehlender Kreativität scheitern. Oder einer examinierten Krankenschwester, die über fundiertes Fachwissen verfügt, fällt der Umgang mit Patienten schwer, da es ihr an sozialer Kompetenz mangelt.

Natürlich ist auch denkbar, dass das Scheitern in beruflichen Situationen nicht individuellem Kompetenzmangel, sondern vielmehr verschiedenen professionellen Rahmenbedingungen geschuldet ist, wozu beispielsweise organisationale Prozesse und Strukturen oder die Unternehmenskultur zählen. Bleibt man allerdings bei der Be-

trachtung der individuellen Ebene, so lässt sich an den angeführten Praxisbeispielen weiter ausführen, dass Qualifikationen zunächst einmal wenig darüber aussagen, wie mit ihnen insbesondere in Situationen umgegangen wird, in denen nicht ausschließlich nach Schema F Arbeitsaufgaben erledigt oder konkrete Arbeitsaufträge Schritt für Schritt abgehandelt werden können. Somit belegen formale Qualifikationen zwar das erfolgreiche Bestehen einer Abschlussprüfung, sagen jedoch

wenig über die tatsächlichen Kompetenzen einer Person aus.

Kompetenzentwicklung als aktiver Prozess

Zum Glück aber sind Kompetenzen weder genetisch festgelegt noch das Produkt von persönlichen Reifungsprozessen – sie können vielmehr individuell gefördert und entwickelt werden. Ihr Erwerb ist für den Lerner ein aktiver Prozess und bedeutet, dass dieser anschließend in der Lage ist, selbstorganisiert etwas in die Tat umzusetzen oder ein Problem zu lösen. Erfolgreiche Kompetenzvermittlung drückt sich also stets in konkreten Handlungen aus, wie zum Beispiel in der erfolgreichen Bewältigung neuer Aufgaben oder komplexer beruflicher Entscheidungssituationen. Dabei spielen oft Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Koo-



Virtuelle Lernarrangements erweitern den Horizont: »Entdeckendes Lernen« mittels Perspektivwechsels in einem Überschlagssimulator des ADAC sind das Vorbild

perationsfähigkeit oder Verständigungsbereitschaft und ergebnisorientiertes Handeln eine wichtige Rolle. Allerdings zeigen sich Kompetenzen in Handlungen immer nur ausschnitthaft und sind zudem hochgradig situations- bzw. kontextabhängig.

Viele Weiterbildungsteilnehmer haben wahrscheinlich bereits in Seminaren, Kursen oder Workshops die Erfahrung gemacht, dass man Kompetenzen wie diese erlernen kann. Zum Teil stehen sie im Mittelpunkt eines Kursangebots (z.B. Projekt-

management), in anderen Angeboten bilden sie ein willkommenes »Nebenprodukt« (z.B. »Problemlösungsfähigkeit« in einem Seminar zur Qualitätsverbesserung im Unternehmen). Allerdings handelt es sich bei diesen Beispielen in den meisten Fällen um Präsenzkurse. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass man einem Trainer oder Dozenten gegenübersteht, ihn also über viele Sinneskanäle wahrnimmt. Präsenzkurse bedeuten auch Gleichzeitigkeit und ein hohes Maß von personaler Interaktivität, das heißt man kann Fragen stellen und erhält eine sofortige Reaktion. Zudem leben Präsenzkurse von der Option, sich mit Mitlernenden – sei es in Pausen oder Arbeitsgruppen – auszutauschen.

Das Internet und andere onlinebasierte Dienste (z.B. E-Mail, E-Learning-Angebote) bieten hingegen weniger oder andere Kommunikationsfunktionen: Eine Internetseite kann nur bedingt auf individuelle Fragen reagieren (z.B. in Form von Standard-Antworten auf häufige Anfragen, sogen. Frequently Asked Questions). Kommunikationsmodi wie z.B. E-Mail verzögern die Kommunikation und Interaktion zwischen Gesprächspartnern, da sie zeit- und ortsunabhängig erfolgen. »Virtuelle Klassenzimmer« bieten trotz vieler Vorteile nur bedingt den gleichen Lernkomfort wie ein Präsenzkursraum, denkt man dabei beispielsweise an die in Präsenzkursen möglichen Gespräche der Teilnehmer untereinander. Kurzum: Die Interaktion zwischen den Beteiligten lässt sich zwar über den Computer vermitteln, kann jedoch oftmals nicht 1:1 simuliert werden. Maßgebliche Gründe dafür sind die häufig ausschließliche Ansprache eines Sinneskanals (auditiv oder visuell) sowie der oftmals asynchrone Kommunikationsverlauf, wie er zum Beispiel für Foren oder Mailinglisten charakteristisch ist.

Diese Gegenüberstellung verschiedener Lernformen einschließlich ihren Vor- und Nachteilen deutet bereits an, was der Kompetenzforscher Erpenbeck als »Grundwiderspruch des E-Learning« beschreibt: Den Leistungsanforderungen moderner beruflicher Kompetenzentwicklung, die auf personale, aktivitätsbezogene und sozial-kommunikative Fähigkeiten fokussiert, steht die Leistungsfähigkeit moderner Bildungstechnologien gegenüber, die insbesondere fachlich-methodische Kompetenzen zu fördern vermögen.

Voraussetzungen für den Kompetenzerwerb

Welche Voraussetzungen müssen also für den Kompetenzerwerb erfüllt werden? Aus Sicht der Kompetenzforschung ist für die Beantwortung dieser Frage die Beziehung zwischen Werten und Kompetenzen von zentraler Bedeutung – denn Werte, so der Berliner Kompetenzexperte John Erpenbeck, sind zentrale Bestandteile von Kompetenzen. In seinem Konzept fungieren Werte als Ordnungsparameter sozialen Handelns und ermöglichen als solche ein »Handeln in einer hochkomplexen Welt unter der daraus resultierenden kognitiven Unsicherheit. Sie überbrücken oder ersetzen fehlende Kenntnisse,

schließen die Lücke zwischen Kenntnissen einerseits und dem Handeln andererseits.« (Erpenbeck 2005) Somit stellen Werte eine basale Voraussetzung von »Kompetenzlernen« dar: Nur wenn das individuelle Wertgefüge von Personen in Lern- oder Handlungsprozessen verändert wird, werden nach Einschätzung von Erpenbeck auch neue Kompetenzen erworben. Dazu ist es erforderlich, das Bewusstsein von Individuen durch entsprechenden Input für die Werteaneignung zu sensibilisieren.

Diese Werteaneignung kann am besten in individuellen Entscheidungssituationen erzielt werden, die sich nicht durch das eigene Vorwissen lösen lassen. Lerntheoretisch betrachtet vollzieht sich diese Werteaneignung optimal in selbstorganisierten Lernprozessen, welche daher unabhängig von der Vermittlungsform eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Kompetenzerwerb darstellen. Selbstorganisiertes Lernen bedeutet, dass der Lerner die Ziele, Inhalte und Prozesse des Lernens selbst bestimmen kann. In didaktischer Hinsicht kann Kompetenzentwicklung somit unter Einsatz kollaborativer Lernformen erfolgreich sein, bei denen auch die Verhandlung von Aufgaben, Problemstellungen oder Themen in zwischenmenschlichen Kommunikationsprozessen sowie Lösungen realer Probleme und Anforderungen eine zentrale Rolle spielen (vgl. Messerschmitt/Grebe 2005).

Anforderungen an kompetenzförderliche E-Learning-Angebote

Welche Anforderungen lassen sich daraus nun für E-Learning-Angebote ableiten, die zur Kompetenzförderung eingesetzt werden sollen? Fasst man die bisherigen Überlegungen zusammen, so sollten kompetenzförderliche E-Learning-Angebote insbesondere selbstorganisiertes Lernen und Interaktion fördern und soziale Situationen mit einbeziehen, die eine große Alltagsnähe besitzen. Das primäre Ziel solcher Lernangebote sollte es sein, die Teilnehmer für Werteveränderungen zu sensibilisieren und somit ein kompetenzförderliches Lernarrangement zur Verfügung stellen.

Warum lesen?

Abstract. Ist E-Learning für die Entwicklung von Kompetenzen geeignet? Nach einer allgemeinen Einführung in die Grundlagen und Begrifflichkeiten der Kompetenzforschung werden verschiedene virtuelle Lernarrangements vorgestellt, mit denen die Entwicklung von Kompetenzen gefördert werden kann. Dabei wird ausführlich auf die Methoden und Voraussetzungen eingegangen, die für eine erfolgreiche virtuelle Kompetenzentwicklung notwendig sind. Schließlich erörtert der Beitrag die Potenziale des Kompetenzthemas auf dem aktuellen Weiterbildungsmarkt und stellt vier Projekte vor, die für »virtuelle Kompetenzentwicklung« auf praktische Weise Vorbild sein können.



Methodisch betrachtet kann dies auf verschiedene Weise erreicht werden. So findet (1) in Präsenzveranstaltungen (als Teil eines Blended-Learning-Arrangements) oder mittels (2) computerbasierter Kommunikationsformen wie Chat, Forum und Mailingliste personale Interaktion statt, die soziales Lernen mit Kollegen oder Experten befördert. Kompetenzentwicklung geschieht hier durch den gemeinschaftlichen Austausch und die Konstruktion von Wissen in einem sozialen Raum und fördert insbesondere sozial-kommunikative Kompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit und Teamfähigkeit.

Kompetenzförderlich: Virtuelle Simulationen und Planspiele

Zu den kompetenzförderlichen Methoden, derer sich computerbasierte Lernangebote bedienen können, gehört außerdem der (3) Einsatz von komplexen Simulationen und Planspielen, bei denen die Teilnehmer bestimmte Rollen einnehmen. Diese Lernformen machen die Erfahrungen aus Computerspielen nutzbar, indem sie ihren Anwendern die Möglichkeit zum »probatorischen Handeln« und somit ein hohes Potenzial zum selbstorganisierten Lernen eröffnen. Durch die Verfolgung von klaren Zielen wie zum Beispiel dem Erreichen hoher Punktzahlen oder der Bewältigung komplexer Aufgaben in einem vorgegebenen Zeitrahmen fördern

sie gleichzeitig den Wettbewerbsgedanken der Lerner und erzielen somit ein hohes Involvement. Neben der kognitiven Verarbeitung von Informationen sind die Lerner auch emotional in das »Spiel« eingebunden (vgl. dazu z.B. Meier/Seufert 2003).

Nicht zuletzt dank dieses emotionalen Involvements eignen sich Planspiele und Simulationen gut für die Vermittlung von Werthaltungen. Insbesondere Kompetenzen wie Stresstoleranz, Selbstkontrolle und Problemlösen können mit ihrem gezielten Einsatz gefördert werden. Ein Beispiel für diese Methode ist das Planspiel LUNARIS, das den Führungsnachwuchs anhand eines Szenarios auf der Mondoberfläche auf das Projektmanagement vorbereitet. Aufgabe der Teilnehmer ist es, gemeinsam eine Mondstation zu leiten und dabei über wichtige Aspekte wie Bestellung, Produktion, Lagerhaltung, Transport und Finanzen zu entscheiden bzw. diese zu koordinieren. Das Planspiel besteht aus einem interaktiven Netzwerk von vier bis sechs Computern, die jeweils nur einen Teil des komplexen Problems abbilden, für den der jeweilige Spieler verantwortlich ist. Da die Aufgabe jedoch nur im Team erfolgreich bewältigt werden kann, müssen die Teilnehmer Face-to-Face miteinander in Kontakt treten. Die Simulationen werden nacheinander in zwei Gruppen bearbeitet, wobei abwechselnd jeweils eine aktive und eine beobachtende Position eingenommen wird. Anschließend erhalten die ausführenden Spieler ein Feedback über ihre Vorgehensweise das ihnen dabei hilft, Fehler zu erkennen und Optimierungsmöglichkeiten zu erörtern.

Auf einem ähnlichen Prinzip beruhen beispielsweise auch die Unternehmenssimulationen LEARN2WORK – Spiel der Arbeit und CHANCE, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten: Denn während CHANCE speziell auf die Besonderheiten kleiner Handwerksbetriebe zugeschnitten ist, lassen sich das komplexe Aufgabenspektrum und der Schwierigkeitsgrad von LEARN2WORK branchen- und unternehmensspezifisch anpassen. Dabei hat der Lerner die Möglichkeit, Entscheidungen in unterschiedlichen Themenfeldern zu treffen. Dazu zählen beispielsweise die Auftragsanalyse und -bewertung, das Personalmanagement, die Produktionsplanung und -steuerung sowie betriebswirtschaftliches Denken und Handeln. Dabei kann er beispielsweise – autonom oder in Kooperation mit einer fiktiven Arbeitsagentur – Personal einstellen oder entlassen, einzelne Mitarbeiter wechselnden Tätigkeitsfeldern zuordnen und sie in einen Pausenraum oder zu Fortbildungen schicken. Parallel sind die Qualifikationsprofile der Mitarbeiter für den Lerner einsehbar und können in dieser komplexen Entscheidungssituation unterstützend zu Rate gezogen werden.

Trotz vielfältiger Unterschiede ist allen Simulationen und Planspielen jedoch eines gemeinsam: Sie leiten ihre Nutzer dazu an, erlerntes Wissen in unbekanntem Situationen anzuwenden und dabei neues Wissen und lösungsorientierte Handlungsstrategien zu erwerben. Dabei eröffnen sie dem Lerner zahlreiche Möglichkeiten des probatorischen Handelns und fördern somit das selbstorga-

nierte Lernen. Diejenigen Planspiele, bei denen mehrere Teilnehmer miteinander interagieren, initiieren zudem soziale, kollaborative Lernprozesse. Indem sie ihre Nutzer im Rahmen konkreter Situationen für unternehmerische Problemstellungen sensibilisieren und zum flexiblen und kreativen Handeln motivieren, eignen sich Planspiele und Simulationen besonders gut für den virtuellen Erwerb zahlreicher Kompetenzen wie beispielsweise Problemlösungskompetenz, Entscheidungskompetenz, Teamkompetenz und Organisationsfähigkeit.

Auch virtuelle Communities fördern Kompetenzen

Als weitere Option für die Kompetenzförderung werden (4) virtuelle Communities gehandelt, da ihre Nutzung als »informelles Lernen« verstanden werden kann (vgl. Zinke 2005). Mit diesem Schlagwort werden Selbstlernprozesse bezeichnet, die sich in »mittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhängen außerhalb des formalen Bildungswesens entwickeln« (Dohmen 2001). Die Nutzung virtueller Communities ist durch solche Selbstlernprozesse gekennzeichnet: Sie ist nicht an Zeiten und Lernorte gebunden, sie erfolgt funktional und mit Bezug auf konkrete Situationen oder Probleme. Der Austausch der Nutzer findet ohne das Beisein von Lehrpersonal statt, auch können durch die alleinige Nutzung einer Online-Community keine Abschlüsse oder Zertifikate erworben werden. (Vgl. Zinke 2005)

Im Unterschied zu Simulationen und Planspielen, die durch klare Lernziele und einen didaktisch orientierten Aufbau gekennzeichnet sind, ist das Lernen in virtuellen Communities weniger planvoll und kann auf vielfältige Weise erfolgen. Ein häufiges Lernmuster, das zur individuellen und kollektiven Wissensgenerierung beiträgt, ist das Lernen durch die gegenseitige, kollaborative Unterstützung der Teilnehmer (vgl. Winkler/Mandl 2004). Kommunikation, Interaktion und Kooperation in virtuellen Communities erfolgen häufig zeit- und raumunabhängig über Foren oder Mailinglisten und nehmen dabei stets Bezug auf ein geteiltes Anliegen, eine gemeinsame Problemstellung oder ein gemeinsames Thema. Die Motivation für die Community-Nutzung ist zum einen stark funktionaler Natur (schnellere Lösung von Problemen, Verbesserung des Informationsflusses u.a.). Zum Zweiten ist sie aber auch getragen durch eine beziehungsorientierte Dimension (Vertrauen, Zugehörigkeitsgefühl, Identifikation, Verpflichtung) sowie – zum Dritten – durch eine kognitive Dimension (geteilte Werte, Sichtweisen, Überzeugungen, geteilte Sprache). Durch die informellen, kollaborativen Lernprozesse werden insbesondere soziale und kommunikative, aber auch fachlich-methodische und personale Kompetenzen gefördert. (Vgl. Zinke 2005; North/Franz/Lembke 2004.)

Trotz der vielfältigen Formen, die kompetenzförderliche E-Learning-Arrangements annehmen können, gibt es einige Charakteristika, die für diese Lernangebote typisch sind.

AUTORIN



Julia Flasdick

studierte Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Politikwissenschaft in Münster. Nach ihrem Masterexamen arbeitete sie für die SWR Medienforschung sowie für verschiedene andere Forschungseinrichtungen. Anschließend war sie an der Universität Erfurt als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Studienrichtung Kommunikationswissenschaft tätig und wirkte dort in einem E-Learning-Projekt mit. Seitdem bildet die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem computergestützten Lernen einen Schwerpunkt ihrer Arbeit. Seit Juli 2003 ist sie Mitarbeiterin des MMB Instituts für Medien- und Kompetenzforschung – zunächst als Junior-Projektleiterin, seit Oktober 2004 als Projektleiterin.

MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung
Folkwangstr. 1, 45128 Essen
Telefon 02 01/7 20 27 24
Telefax 02 01/7 20 27 29
E-Mail: flasdick@mmb-institut.de
www.mmb-institut.de

Kompetenzförderliche E-Learning-Angebote:

- fördern die Interaktion der Nutzer
- simulieren komplexe Situationen und stellen dadurch Alltagsnähe her
- initiieren selbstorganisierte, informelle, kollaborative und/oder soziale Lernprozesse
- sensibilisieren den Lerner für Werteaneignungen und verändern sein individuelles Wertgefüge.

Angesichts der spezifischen Anforderungen und Methoden überrascht es nicht, dass lediglich eine geringe Zahl von computerbasierten Lernangeboten überhaupt für die Förderung von Kompetenzen geeignet ist. Dennoch zeigt ein Blick in die Programme der Weiterbildungsanbieter: Auch bei den virtuellen Lernangeboten zur beruflichen Weiterbildung ist die Kompetenzentwicklung inzwischen fester Bestandteil des Stundenplans.

Viele Anbieter messen der Kompetenzentwicklung in der beruflichen Weiterbildung wachsende Bedeutung bei und bieten ihren Kunden eine breite Palette kompetenzförderlicher, zum Teil maßgeschneiderter Lernarrangements an. Dabei handelt es sich häufig um Blended-Learning-Angebote, bei denen die Förderung sozial-kommunikativer und personaler Kompetenzen im Mittelpunkt steht. Zunehmend nachgefragt werden auch im Kundenauftrag erstellte WBTs, die organisationspezifische Szenarien entwerfen und somit den Kompetenzbedarf von Unternehmen gezielt bedienen können.

Entwickeln kompetenzförderlicher E-Learning-Angebote

Der Herausforderung »virtuelle Kompetenzförderung« stellen sich auch vier Gestaltungsprojekte, die im Rahmen eines Ideenwettbewerbs des Programmbereichs »Lernen im Netz und mit Multimedia (LiNe)« ausgewählt wurden. Während der 18-monatigen Förderzeit, die im Juli 2004 begonnen hat, entwickeln die Projektkonsortien multimediale Angebote zur Kompetenzentwicklung. Dabei werden sie vom MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung wissenschaftlich begleitet

Das zentrale Anliegen der Begleitforschung ist der Transfer der Projektergebnisse in die Praxis. Neben der formativen Evaluation der Gestaltungsprojekte (z.B. Verfolgen von Projektzielen und Erreichen von Meilensteinen) ist auch die angebotsorientierte Beratung der Beteiligten ein wichtiger Bestandteil des Aufgabenspektrums. Dieses umfasst außerdem verschiedene Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Unterstützung der Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten.

Die Gestaltungsprojekte verfolgen recht unterschiedliche Ziele, deren Spektrum von der Vermittlung bestimmter Kompetenzen über themenspezifische Lernangebote bis zur Erstellung von inhaltlich flexiblen Tools und Dienstleistungen zur Kompetenzentwicklung reicht. Nachfolgend werden die Projekte kurz vorgestellt:

- **EOSS (Erfolgsteam Online Support System):** Ausgangsbasis dieses E-Learning-Tools ist die Netz-

Literatur/Planspiele

- Dohmen, Günter (2001): Das informelle Lernen. (Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung). Bonn.
- Erpenbeck, John (2005): Werte via WWW? Vortrag im LiNe-Workshop auf der Learntec am 16.02.2005, Karlsruhe.
- Erpenbeck, John (2004): Einführung: Kompetenzbegriff und weitere zentrale Begriffe. Vortrag im LiNe-Auftakt-Workshop am 16./17.11.2004, Berlin.
- Erpenbeck, John/Lutz von Rosenstiel (Hrsg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart.
- Heyse, Volker/John Erpenbeck (2004): Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme. Stuttgart.
- Meier, Christoph/Sabine Seufert (2005): Game-based Learning. Erfahrungen mit und Perspektiven für digitale Lernspiele in der betrieblichen Bildung. In: Hohenstein, Andreas/Karl Wilbers (Hrsg.): Handbuch E-Learning. Köln.
- Messerschmitt, Rolf/Regina Grebe (2005): Zwischen visionärer Euphorie und praktischer Ernüchterung. Kompetenzlernen und Wissensgewinn mit Computer und Netz. In: QUEM-Bulletin 02/2005. Berlin.

- North, Klaus/ Michael Franz/Gerald Lembke (2004): Wissenserzeugung und -austausch in Wissensgemeinschaften. Communities of Practice. (= QUEM-Report 85). Berlin.
- Winkler, Katrin/Heinz Mandl (2004): Virtuelle Communities – Kennzeichen, Gestaltungsprinzipien und Wissensmanagement-Prozesse. Forschungsbericht Nr. 166 des Instituts für Pädagogische Psychologie der Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Zinke, Gert (2005): Online-Communities in der Berufsbildung – Ergebnisse einer Online-Befragung und Ansatz für die Gestaltung offener Lernarchitekturen. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/Magdeburg-zinke1.pdf. Zuletzt abgerufen am 20.07.2005.

Simulationsbeispiele

- Planspiel LUNARIS:
www.simlearn.de/index.php?id=16
- Planspiel CHANCE:
www.cyberlearn.de/chance/ChanceInfo.htm
- Planspiel LEARN2WORK:
www.korion.de/index.php?show=learn2work

werkmethode »Erfolgsteams«, eine sozialtechnologische Gruppenarbeitsform. Ihre Übertragung auf das Internet ermöglicht eine orts- und zeitunabhängige Kommunikation. Ziel des Angebots ist die Unterstützung selbstorganisierten Lernens und Arbeitens; einen weiteren Schwerpunkt bildet die Förderung funktionaler und dialogischer Kommunikation, um das vielfältige Wissens- und Erfahrungsspektrum der Teilnehmer als wertvolle Ressource zu erkennen und zu nutzen. Kompetenzentwicklung findet bei EOSS insbesondere durch soziale Interaktion mit anderen Nutzern statt, die sich auf der Erfolgsteam-Plattform treffen und beraten, um ihre Ziele zu erreichen. Seit März 2005 steht die Internetplattform www.eoss.info in einer ersten Testversion online zur Verfügung.

- **GelCom (Geschäftsmodelle für das Lernen in Communities):** Da es keine formalisierten Lernpfade gibt, ist das Lernen in Communities in hohem Maße selbstorganisiert. Die für Communities charakteristischen informellen und kollaborativen Lernprozesse fördern insbesondere die sozialen und kommunikativen Kompetenzen ihrer Nutzer. Ziel dieses Projektes ist die Entwicklung eines Referenzmodells für die Einführung von Communities als Leistungsangebot von verbandsgetragenen Bildungsanbietern. Die Entwicklung des Modells befindet sich in der Analysephase. Projektwebsite: www.qualitus.de/projekt_gelcom.htm.

- **Toleranz Lernen:** Das Portal www.toleranzlernen.de ist ein webbasiertes Bildungs- und Informationsportal, das seit dem Frühjahr 2005 Initiativen zur Förderung von Toleranz unterstützt, Erkenntnisse und Erfahrungen aus sozialen und interkulturellen Projekten diskutiert und die Po-

tenziale des Internets zum Kompetenzaufbau einsetzt. Durch die Unterstützung, Vernetzung sowie Durchführung von Toleranz-Lehr- und -Lernprojekten wird insbesondere die Entwicklung interkultureller Kompetenz gefördert. Dabei handelt es sich um eine Querschnittskompetenz aus personalen, aktivitätsbezogenen, fachlich-methodischen sowie sozial-kommunikativen Kompetenzen. Im April 2005 wurde erstmals der Pilotkurs »Interkulturelle Kommunikation« mit 20 Teilnehmern durchgeführt.

- **Vereine Lernen Online:** Ziel des Projektes ist es, Vereinsmitarbeitern eine unbürokratische und sichere Vereinsführung zu ermöglichen. Außerdem fördern interaktive Lernmodule zu »Internen Prozessen« die Teamfähigkeit und die Konfliktlösungskompetenzen von Vereinsakturen. Auf der Projektwebsite www.vereinswissen.de steht interessierten Nutzern umfangreiches Wissen zu allen Aspekten der Vereinsarbeit zur Verfügung. Das Internetangebot unterstützt Selbstlernprozesse mittels multimedialer und interaktiver Lernmodule. Im Mittelpunkt der aktuellen Projektarbeit steht die Entwicklung von Videoclips zur Schulung sozialer Kompetenzen.

Der Blick auf die aktuelle Weiterbildungslandschaft und neuere Forschungsergebnisse macht deutlich, dass kompetenzförderliche E-Learning-Angebote in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Angesichts immer komplexer werdender Arbeitsumgebungen und den damit gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung auch in Zukunft fortsetzen und die Nachfrage nach innovativen Angeboten weiter wachsen wird.