

Begriffserklärungen zum besseren Verständnis

Europass

ist ein kostenloser Service der Europäischen Kommission, der dazu dient, Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen europaweit verständlich darzustellen.

Fachkompetenz

umfasst Wissen und Fertigkeit. Sie ist die Fähigkeit und die Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

Fertigkeit

bezeichnet alles, was mit der praktischen Anwendung von Wissen zu tun hat. Darunter fallen z.B. der fachgerechte Umgang mit Materialien, Werkzeugen, Instrumenten sowie der Einsatz von Know-how.

Formales Lernen

bezieht sich auf Lernprozesse, die geplant und in Institutionen wie z.B. der Schule oder der Universität angesiedelt sind. Dort erwirbt man zumeist durch eine staatlich anerkannte Prüfung ein Zertifikat oder einen Abschluss, der die Berechtigung enthält, andere Bildungsgänge oder eine Berufslaufbahn zu beginnen.

Fremdbewertung

ist eine Einschätzung, bei der das Verhalten einer Person nicht von ihr selbst, sondern von einer anderen Person beurteilt wird.

Führungskraft

ist eine Person mit Personal- und Sachverantwortung, die aufgrund ihrer hierarchischen Stellung Einfluss auf das gesamte Unternehmen oder seine wichtigsten Teilbereiche hat.

Informelles Lernen

bezieht sich auf unmittelbare Lebens- und Erfahrungszusammenhänge außerhalb von formalen Bildungsinstitutionen. Es geschieht zu wesentlichen Teilen im sozialen Umfeld und am Arbeitsplatz, oftmals auch unbewusst und aus der jeweiligen Situation heraus.

Kompetenz

bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden, mit der auch Optionen und Potentiale für neue Herausforderungen gefunden werden können.

Kompetenzgespräch

ist ein geplantes, mit Hilfe des Kompetenzbuchs vorbereitetes Arbeitsgespräch zwischen Mitarbeiter/-in und Führungskraft. Themas des Gesprächs sind die Selbst- und Fremdbewertung der Kompetenzen der

Mitarbeiterin / des Mitarbeiters. Hieraus werden gemeinsam das abschließende Kompetenzprofil und Ziele der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters erarbeitet. Der Fokus des Gesprächs liegt auf vorhanden Stärken und Entwicklungspotenzialen. Im Unterschied zum Mitarbeitergespräch sollten negative Rückmeldung und Kritik nicht Teil des Gesprächs sein. Auch Leistungsvereinbarungen können Teil des Mitarbeitergesprächs, jedoch nicht die eines Kompetenzgesprächs sein.

Methodenkompetenz, Methodisches Vorgehen

sind alle Arbeitstechniken sowie auch ganzheitliches Denken, Problemlösen, z.B. Aufgaben planen, strukturieren, gewichten. Der Umgang mit neuen Medien und technischen Hilfsmitteln gehört auch dazu.

Mitarbeitergespräch

ist ein geplantes, formalisiertes Arbeitsgespräch zwischen Mitarbeiter / -in und Führungskraft innerhalb eines vorher festgelegten Rahmens, das über die routinemäßige Alltagskommunikation hinausgeht. In regelmäßigen Abständen können gemeinsam unternehmensrelevante Themen, wie z.B. Verständigung über Ziele, Entwicklungsperspektiven, Stärken, Gratifikationen, Prämien, Kritik, mögliche Sanktionen und ähnliches besprochen, gegenseitige Rückmeldung der Zusammenarbeit gegeben und Vereinbarungen für die Zukunft getroffen werden.

Nonformales (Nicht-formales) Lernen

konzentriert sich auf organisierte Bildungsprozesse außerhalb des regulären Bildungssystems. Bildungsanbieter sind z.B. Volkshochschulen, Betriebe oder Vereine.

Personale Kompetenz

umfasst Sozial- und Selbstkompetenz. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben selbständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.

Selbstkompetenz

bezeichnet die Fähigkeiten und Bereitschaft, selbständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Selbstbewertung

ist eine Einschätzung, bei der eine Person das eigene Verhalten beobachtet, um eigenständig Konsequenzen aus dieser Beobachtung und Reflexion zu ziehen.

Sozialkompetenz

bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

Tätigkeit

bezeichnet ein geistiges, emotionales und / oder praktisches Handeln. Darunter fallen körperliche wie geistige Verrichtungen, die während der Arbeit oder der Freizeit, bei Hobbys, in der Familie, bei ehrenamtlichem Engagement usw. geleistet werden.

Wissen

bezeichnet alles, was an Wissens-elementen vorliegt, z.B. Fakten, Informationen und Kenntnisse in Theorie und Praxis eines Arbeits- oder Lernbereichs.

Zertifizierung

ist eine schriftlich fixierte Fremdbewertung, die in der Regel outputorientiert anhand von (Mindest-) Standards und Referenzniveaus vorgenommen wird. Eine Zertifizierung hat im Regelfall eine allgemein anerkannte Verkehrsgeltung: Teilnahmebescheinigungen, Berechtigungen, Prüfungszeugnisse etc.

Zeugnis

bezeichnet eine schriftliche Fremdbewertung von einer dafür rechtlich ermächtigten Institution, die meist im Anschluss an formale und nichtformale Bildungsprozesse aufgrund von Prüfungen oder anderen ordnungspolitischen Regeln vorgenommen wird. Mit einer Zertifizierung sind oft Berechtigungen oder Einstufungen im Bildungs- und Beschäftigungswesen verbunden.