



### Self Regulated Competence (**SRC**<sup>®</sup>)

Selbstregulative Kompetenzaneignung, im Sinne selbstregulativer Lernstrategien, gewinnt vor allem im Beruf an Bedeutung. Egal ob es dabei um Wissensaneignung im klassischen Sinne, als Aus- und Weiterbildung in Form von Seminaren, Kursen oder Trainings geht, oder um Lernen bei und mit der täglichen Arbeit in unterschiedlichen Formen des Know-how-Transfers.

Was ist „Self Regulated Competence“ im Beruf?

Zentral für die selbstregulierte Kompetenzaneignung sind u. a. lernprozessbezogene Zielfindungs- und Planungsstrategien, Techniken der strukturierten Wissensaneignung und evaluative Strategien. Wissenschaftlich fundiert werden praxisnah und verständlich Konzepte an personalverantwortliche Manager, Führungskräfte und potenzielle Lernende vermittelt. Einerseits geht es darum, für selbstreguliertes eigenverantwortliches Lernen passende organisationale Rahmenbedingungen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen, andererseits sollen lernwillige Mitarbeiter adäquate Strategien und Werkzeuge zur Verfügung gestellt bekommen, in verständlicher praxisnaher Art und Weise eingewiesen werden, und bei der Umsetzung unterstützt und gefördert werden. Das BMO-Konzept des selbstregulierten Lernens im Beruf fußt auf wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Lernforschung und fokussiert auf den gezielten Umgang mit verschiedenen Formen von Wissen und der Differenzierung zwischen Fähigkeiten, Kompetenzen und Performance.

Welchen Nutzen bringt selbstregulierte Kompetenzaneignung im Beruf?

Die Effekte der Selbstregulation auf individueller Ebene bei Lernenden liegen vor allem in einer effektiveren und effizienteren Erarbeitung von Wissen und in einer gezielten handlungsrelevanten Aufbereitung. Bildungsmaßnahmen können somit wirksamer werden, weil Lerner gezielte Aneignungsstrategien zum Einsatz bringen. Dass die Verbesserung von Personalentwicklungsmaßnahmen so auch einen Benefit für das jeweilige Unternehmen bedeutet, ist evident.

Anmerkungen für die praktische Umsetzung:

In der praktischen Umsetzung können so auch erworbene Kompetenzen durch „Learning on the Job“, mit qualitativen Rückmeldungen in Form von Kompetenzbeschreibungen, ein zusätzlicher Motivator in der internen Know-how Weitergabe werden.

**Mag. Josef Eisner**

Supervisor ÖVS, Organisationspädagoge

Lindenhofstraße 7/9, 5162 Obertrum, Fon/Fax +43 6219 20072, CF +43 676 7773711

<mailto:office@eisner-consulting.at>

<http://eisner-consulting.at>