Berufliche Handlungskompetenzen – zentraler Ansatzpunkt für die Kompetenzorientierung

Ganzheitliche und eindeutige Formulierung ist matchentscheidend

Die Kompetenzorientierung ist das zentrale Leistungsversprechen der Berufsbildung. Eine erfolgreiche Umsetzung dieses Prinzips gelingt nur, wenn die beruflichen Handlungskompetenzen ganzheitlich beschrieben werden, sodass sie als Basis für alle weiteren Massnahmen im Berufsbildungssystem genutzt werden können. In diesem Artikel stellen wir ein in verschiedenen Projekten erprobtes Kompetenzmodell vor.

Daniel Preckel
Ectaveo AG, www.ectaveo.ch

Mirjam Häubi
Ectaveo AG, www.ectaveo.ch

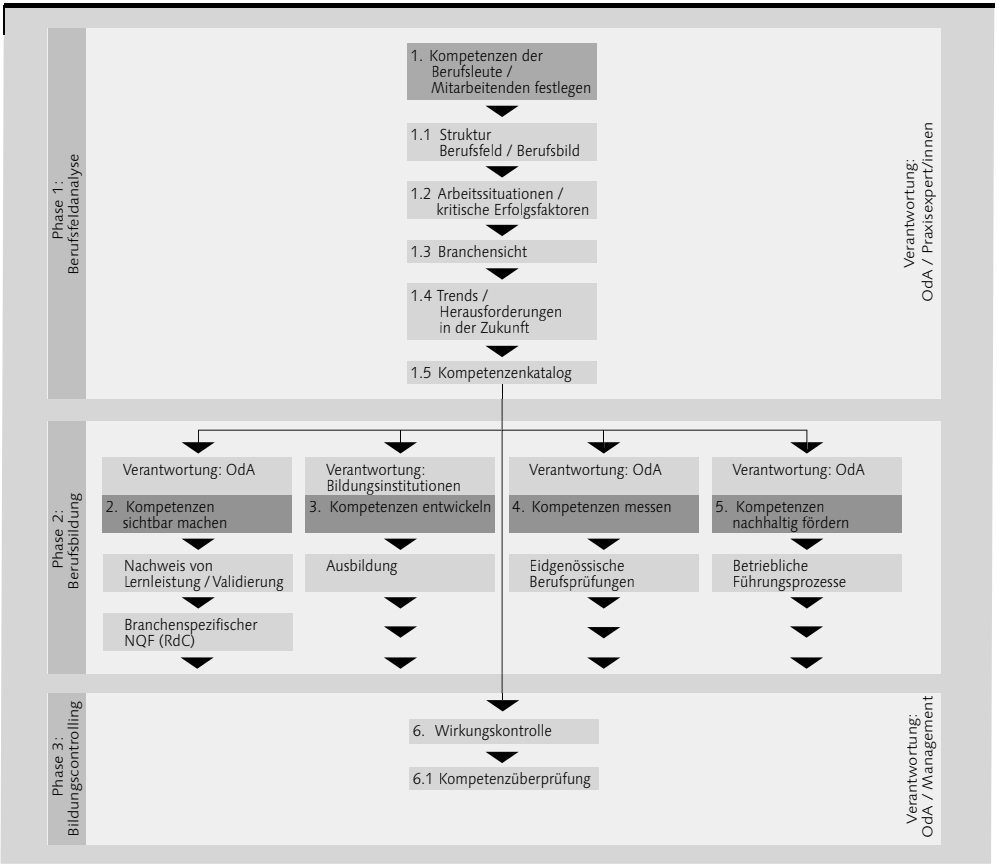
Die Berufsfeldanalyse ist, wie in der Netzwerk-Ausgabe 01/10 beschrieben, das zentrale Fundament für die Konzeption kompetenzorientierter Bildungsmassnahmen und eidgenössischer Abschlüsse. Sie liefert einen Katalog der aktuellen und zukünftigen Arbeitssituationen der Berufsleute und ist die Grundlage für den Kompetenzenkatalog. Dieser Prozess wird in der Phase 1 der Grafik 1 auf der folgenden Seite veranschaulicht.

BERUFLICHE HANDLUNGSKOMPETENZEN ALS REFERENZPUNKT FÜR DAS GESAMTE BERUFSBILDUNGSSYSTEM

In einem kompetenzorientierten Berufsbildungssystem sind alle Grundlagen und Prozesse, wie das Erstellen von Bildungsplänen, die Konzeption von Prüfungsverfahren oder der Aufbau eines Validierungsverfahrens, auf diesen Kompetenzenkatalog fokussiert. Wie in der Tabelle 1 aufgeführt, stellt dieser den Bezugspunkt eines konsistent aufgebauten Berufsbildungssystems dar.

Damit die beruflichen Handlungskompetenzen im Rahmen des Berufsbildungssystems einen klaren Referenzpunkt bilden können, müssen sie eindeutig beschrieben werden. Was sind aber nun Handlungskom-

Grafik 1



petenzen und wie lassen sie sich beschreiben?

BESCHREIBUNG VON BERUFLICHEN HANDLUNGSKOMPETENZEN

In Übereinstimmung mit Weinert (2001) verstehen wir unter Handlungskompetenzen die bei Individuen verfügbaren oder von ihnen erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können. Kompetenz ist nach diesem Verständnis eine Disposition, die Personen befähigt, bestimmte Arten von Problemen erfolgreich zu lösen, also konkrete Anforderungssituationen eines bestimmten Typs zu bewältigen.

Prinzipiell kann man Handlungskompetenzen aus zwei Perspektiven formulieren: aus einer Lernperspektive oder einer Anforderungsperspektive. Beide Perspektiven unterscheiden sich wie folgt (z. B. Clement & Piotrowski, 2008):

- Bei der Lernperspektive steht das Potenzial oder die Disposition des Individuums für ein

Tabelle 1

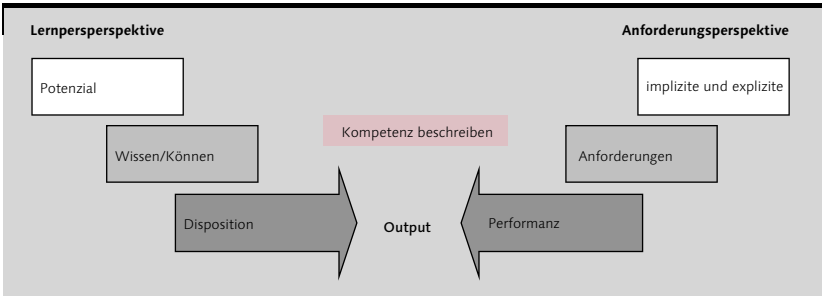
Handlungsfelder der Berufsbildung	Zentrale Fragestellungen
Erstellung von Rahmenlehrplänen/ Bildungsplänen/Wegleitungen	Welche Handlungskompetenzen müssen für die Arbeitsfähigkeit in einem bestimmten Beruf vorhanden sein?
Konzeption von Prüfungen für die eidg. Abschlüsse	Wie kann überprüft werden, ob die Berufsleute über die für den Beruf relevanten Handlungskompetenzen verfügen?
Entwicklung von Curricula bzw. Lehrplänen der Bildungsinstitutionen	Mit welchen Ausbildungskonzepten bzw. Unterrichtsmethoden lassen sich die beschriebenen Handlungskompetenzen entwickeln?
Aufbau von Validierungsverfahren zur Anerkennung von Lernleistungen	Mit welchen Verfahren können die erforderlichen Handlungskompetenzen sichtbar bzw. nachgewiesen werden?
Aufbau eines (branchenspezifischen) NQF – Référentiel de Compétence (RdC)	Wie kann man über regionale und nationale Grenzen hinweg Qualifikationen und die damit nachgewiesenen Handlungskompetenzen miteinander vergleichen?
Ausgestaltung von Transferinstrumenten in den betrieblichen Führungsprozess	Wie kann sichergestellt werden, dass die Berufsleute die entwickelten Handlungskompetenzen nachhaltig in der Praxis einsetzen?

erfolgreiches Handeln im Vordergrund. Deshalb beschreibt man nach dieser Logik die Voraussetzungen für erfolgreiches Handeln (Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten). Diese (Input-)Perspektive ist vor allem aus der Sicht der Ausbildung und bei der Validierung von Lernleistungen zentral.

■ Bei der Anforderungsperspektive wird der Output der Kompetenzen beschrieben, das heisst die erfolgreiche Handlung in der Praxis bzw. die Performanz. Diese Perspektive wird aus Sicht der Prüfung bzw. des Arbeitgebers eingenommen. Für ihn ist es weniger von Interesse, wie sich die Berufsleute die Kompetenzen angeeignet haben, entscheidend ist, dass sie darüber verfügen und diese in Arbeitssituationen erfolgreich einsetzen können.

Grafik 2 verdeutlicht die beiden Sichtweisen (Clement & Piotrowski, 2008).

Grafik 2



GANZHEITLICHER KOMPETENZBEGRIFF

Damit die Kompetenzbeschreibungen in allen Handlungsfeldern der Berufsbildung als Referenzierung genutzt werden können, empfehlen wir, berufliche Handlungskompetenzen ganzheitlich zu beschreiben.

Eine ganzheitliche Beschreibung berücksichtigt sowohl die Lern- als auch Anforderungsperspektive, ausserdem die Mehrdimensionalität von Handlungskompetenzen, wie sie in der Berufsbildungsforschung aktuell diskutiert wird. Tabelle 2 zeigt zur Erläuterung das in der Berufsbildungsforschung anerkannte Modell von Achtenhagen (2004) auf.

Wie in der Tabelle zu erkennen, unterscheidet Achtenhagen (2004) erstens zwischen *individuellen Fähigkeiten* (= Lernperspektive) und *Performanz* (= Anforderungsperspektive). Für eine ganzheitliche Beschreibung der Handlungskompetenzen empfiehlt es sich daher, einerseits die erfolgreiche Handlung in einer konkreten Arbeitssituation zu beschreiben, andererseits die individuellen Fähigkeiten zu spezifizieren, die die Umsetzung dieser Handlung begünstigen.

Zweitens unterscheidet Achtenhagen verschiedene Kompetenzdimensionen, und zwar deshalb, weil in einer konkreten Arbeitssituation die Performanz nicht nur von Fähigkeiten oder von Fachkompetenzen (= Know-what; Wissen), sondern auch von motivationalen Voraussetzungen, Reflexionsfähigkeit oder Strategiewissen abhängt. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, die für die Performanz in einer Arbeitssituation relevanten Kompetenzdimensionen zu beschreiben.

Basierend auf der Systematik von Achtenhagen (2004) und unter Berücksichtigung der Lern- und Anforderungsperspektive emp-

Tabelle 2

Individuelle Fähigkeiten	**Kompetenzbereiche (Performanz in verschiedenen berufsspezifischen Kontexten)**		
	Sachkompetenz (theoretische, analytische Anforderungen) «Umgang mit Konzepten»	Methodenkompetenz (technische, funktionale Anforderungen) «Umgang mit technischer Ausstattung»	Sozialkompetenz (interpersonale Anforderungen) «Umgang mit anderen»
Einstellungen, Werte, Wahrnehmungen			
Antriebe, Motivation			
Metakognitive Strategien			
Deklaratives Wissen			
Prozedurales Wissen			
Strategisches Wissen			
Allgemeine Fähigkeiten			

fehlen wir die Ableitung von folgenden Kompetenzdimensionen:

AUS DER OUTPUT-/ ANFORDERUNGSPERSPEKTIVE:

■ *Umsetzungspotenzial:* Beschreibung des konkreten Verhaltens in einer verallgemeinerten Situation. Diese Dimension beschreibt also den zu erwartenden Output im Sinne der Anforderungslogik.

AUS DER INPUT-/LERNPERSPEKTIVE:

■ *Wissen, Verständnis:* Beschreibung des für die entsprechende Handlung notwendigen Fachwissens.

■ *Haltung, Motivation, Einstellung:* Beschreibung der motivationalen und normativen Aspekte, die für die erforderliche Handlungsbereitschaft notwendig sind.

■ *Metakognition, Reflexionsfähigkeit:* Beschreibung der erforderlichen metakognitiven Leistung, die für eine professionelle Gestaltung des beschriebenen Verhaltens notwendig ist.

NUTZEN EINER GANZHEITLICHEN FORMULIERUNG VON BERUFLICHEN HANDLUNGSKOMPETENZEN

Eine ganzheitliche und eindeutige Beschreibung der Kompetenzdimensionen hat für verschiedene Akteure im Rahmen der Berufsbildung einen grossen Nutzen:

■ Lehrende, Lernende und Arbeitgeber können anhand der Kompetenzbeschreibungen Lehr- und Lernverläufe planen, durch Anerkennung bereits vorhandener Kompetenzen die Durchlässigkeit erhöhen und die Lern- und Lehreffizienz steigern.

■ Lehrende bzw. Bildungsanbieter können durch präzise Kompetenzbeschreibungen die Wirksamkeit der Curricula und der Lehr-/Lernangebote erhöhen.

■ Lernende erhalten zuverlässige und verständliche Informationen darüber, welche Kompetenzen im jeweiligen Beruf verlangt werden und welche Kompetenzen sie bis am Ende einer Ausbildung erworben haben oder im Rahmen einer eidgenössischen Berufsprüfung nachweisen müssen.

■ Arbeitgeber können erkennen, welche Kompetenzen sich hinter einem bestimmten Bildungsabschluss verbergen, Abschlüsse unterschiedlicher Bildungsanbieter werden miteinander vergleichbar.

FAZIT

Die Formulierung von Handlungskompetenzen ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal einer kompetenzorientierten Ausrichtung des Berufsbildungssystems. Sofern ganzheitlich und eindeutig formuliert, sind die Handlungskompetenzen der Ausgangspunkt für die Ausgestaltung aller weiterer Massnahmen in der Berufsbildung. Je sorgfältiger hier gearbeitet wird, umso grösser ist hier der Nutzen für alle Akteure. ■

Literaturverzeichnis

Achtenhagen, F. (2004). Prüfung von Leistungsindikatoren für die Berufsbildung sowie zur Ausdifferenzierung beruflicher Kompetenzprofile nach Wissensarten. In M. Baethge, K.-P. Buss & C. Lanfer (Hrsg.), Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen (S. 11–32). Bonn, Berlin: BMBF. |Clement, U. & Piotrowski, A (2008). Kompetenz zwischen Potenzial und Standard. Stuttgart: Franz Steiner.| Weinert, F. E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F. E. Weinert (Hrsg.), Leistungsmessungen in Schulen (S. 17–31). Weinheim: Beltz Verlag.