



Leonardo da Vinci Pilotprojekte

Projekt

Umbau & KO

• Belgien
• Polen
• Dänemark
• Deutschland

Hans-Jürgen Lindemann:

Kompetenzen und Zertifizierung im Projekt UMBAU & KO

Jede Zertifizierung bedarf klarer Grundlagen. Diese dienen in erster Linie dazu, dass alle Beteiligten unter einem Zertifikat das Gleiche verstehen und eine möglichst präzise Vorstellung darüber haben, was die Fachkraft kann. In dem Projekt UMBAU & KO schlägt das Projektteam zunächst ein Kompetenzmodell vor, das mit den bereits vorliegenden Modulen kompatibel ist und sich in die aktuelle Debatte um europaweit kompatible Kompetenzen eingliedert. Damit nimmt das Projektteam Bezug auf den Vorschlag eines europäischen Qualifikationsrahmens.

Weiterhin müssen Kompetenzen überprüfbar sein, die „Performancekriterien“ oder Rahmenvorgaben für die Überprüfbarkeit der erworbenen Kompetenzen müssen klar benannt werden.

Es wird zunächst ein Vorschlag zur Überprüfung und Zertifizierung der in den Modulen ausgewiesenen Kompetenzen vorgestellt.

Darauf folgt die Vorstellung und Gliederung des Kompetenzstandards, der für ein Modul jeweils zu formulieren ist. Letztendlich wird das diesem Standard zugrunde liegende Kompetenzmodell erörtert.

Im zweiten Teil wird das Kompetenzmodell und die Konzeption der Kompetenz vor dem Hintergrund des deutschen Berufsbildungsstandards und dem Standard, den der europäische Qualifikationsrahmen EQR (European Qualification Framework EQF) vorgibt, beschrieben.

1. Kompetenzen, Kompetenzmodell und Zertifizierung

Das Projekt UMBAU & KO schlägt dazu Folgendes vor:

Kompetenzbereiche



© Lindemann: Kompetenzbereiche 1

Das Projekt definiert in Übereinstimmung mit den Vorgaben des EQR **drei** Kompetenzbereiche: Sachkenntnisse, Fertigkeiten und die zu erwerbende Handlungskompetenz.

Eine Überprüfung der erworbenen Kompetenz findet anhand der drei Kompetenzbereiche statt. Die genaue Form, in der die neu erworbene Kompetenz gezeigt werden soll, wird im jeweiligen Standard vermerkt. Damit liegen dann die Prinzipien fest, nach denen der Standard für die jeweils erworbene Kompetenz eines im Projekt erarbeiteten Moduls beschrieben werden kann.

Die Beschreibung des Standards erfolgt im Sinne eines gemischten In- und Outputsystems über die Beschreibung der Lernvoraussetzung, einiger Prinzipien des Lernens im Sinne des Prinzips der Handlungsorientierung und der im Modul neu erworbenen Kompetenz. Unter Kompetenz ist Folgendes zu verstehen: Kompetenzen werden verstanden als Fähigkeiten, Methoden, Wissen, Einstellungen und Werte, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen beziehen. Sie sind an das Subjekt und seine Befähigung zu verantwortlichem Handeln gebunden. Eine Kompetenzanalyse für die Module findet innerhalb des Projekts auf der Basis des erworbenen Wissens, Könnens und beruflichen Handelns auf dem Kompetenzniveau einer in der Regel dreijährigen Ausbildung statt. Der im Projekt Umbau und KO vorgelegte Standard mit der vorgestellten Präsentation der Kompetenz in der Matrix für einen Modul folgt der europäischen Bildungstradition, in welcher Lerninhalte, Lernprozesse und Lernergebnisse curricular aufeinander abgestimmt und entsprechend beschrieben werden. Der Standard basiert auf einer in Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen fixierten Beruflichkeit, die in ihrer Ganzheitlichkeit Input-, Prozess- und Outcomeorientierung gleichermaßen gewichtet.

Der Standard für die in einem Modul erworbene Kompetenz beinhaltet demnach:

1. Eingangsvoraussetzungen der Lernenden
2. Dauer des Moduls, Lernorganisation und Lernzeit
3. Beschreibung der jeweiligen Kompetenz in den drei definierten Kompetenzbereichen Wissen, Fertigkeiten und Handlungskompetenz (siehe Matrix des Moduls, letzte Spalte).
4. Kriterium für die Prüfung der jeweiligen Kompetenzbereiche des Moduls
5. Zuordnung zu den Niveaustufen des European Qualifikation Framework (EQF)
6. Grundlagen der Zertifizierung / Institution bzw. zuständige Stelle, die das Zertifikat ausstellt.

Das Projekt bezieht sich auf die Grundlagen und Vorschläge des EQF.

Lernen wird dort folgendermaßen beschrieben: „Der Begriff „Lernen“ bezeichnet einen kumulativen Prozess, in dessen Rahmen sich der Einzelne Kenntnisse von wachsendem Komplexitäts- und Abstraktionsgrad (Begriffe, Kategorien, Verhaltensmuster oder Modelle) und/oder Kompetenzen sukzessive aneignet. Dieser Prozess erfolgt informell, zum Beispiel in der Freizeit, und in formalen Arrangements, einschließlich des Arbeitsplatzes“ (Kommission 2005, S. 13). Mit der Formulierung von Lern- und Arbeitsaufgaben, mit dem Bezug auf das Prinzip der Handlungsorientierung in der Gestaltung der Module zielt der Vorschlag auf einen subjektbezogenen Lernansatz, der Kompetenzentwicklung als individuelle Befähigung zum selbst gesteuerten Lernen in einem gemäßigt konstruktivistischen Sinne definiert. Als charakteristische Merkmale lassen sich anführen:

- Lernen ist nur bei aktiver Beteiligung der Lernenden möglich. Eine gewisse Motivation wird mit der Teilnahme am Modul unterstellt. Beim Lernen übernimmt der Lernende Steuerungs- und Kontrollaufgaben. Im Modul ist kein Lernen ohne eine gewisse Selbststeuerung zur Lösung der Lern- und Arbeitsaufgaben möglich. Der berufliche Erfahrungs- und Wissenshintergrund der Lernenden findet Berücksichtigung. Subjektive Interpretationen finden statt. Lernen erfolgt in spezifischen arbeitsbezogenen Kontexten, so dass der Lernprozess als situationsbezogen bezeichnet werden kann.
- Lernen ist immer auch ein sozialer Prozess, da Aufgaben interaktiv in Gruppen bearbeitet werden.

In den Modulen des Projektes Umbau und Ko können und sollen die Lernenden ihre durch ihren Abschluss bescheinigte und durch die Arbeit erworbene Kompetenz erweitern. Module können unter Beachtung der jeweils vorher erworbenen Kompetenz flexibel belegt werden. Das Modul „Dach“ wird demnach einmal als Zusatzqualifikation für Facharbeiter angeboten und ist dann eine Zusatzqualifikation zur im Gesellenbrief ausgewiesenen Qualifikation. In einem zukünftig modularisierten System der Weiterbildung im Bauwesen ist damit grundsätz-

lich die Voraussetzung zur Anerkennung auf die Ausbildung zu einer Stufe der Weiterbildungsberufe gegeben.

Das gleiche Modul kann für Meister auf einer höheren Niveaustufe angeboten werden. Die Erweiterung der Kompetenz auf dem Meisterniveau ist demnach weiter zu fassen und auf einem höheren Komplexitäts- und Abstraktionsgrad zu gestalten. Im Projekt wird dies durch eine umfassendere und tiefere Beratungskompetenz realisiert. Die Thematik z.B. energieeinsparenden Bauens stellt sich dem Geschäftsführer eines kleinen Betriebes oder dem Meister anders als dem Facharbeiter dar.

Dieser Ansatz sei am **Beispiel des Moduls „Dach“** erläutert:

Das vorgelegte Modul „Dach“ wird von Facharbeitern mit Gesellenbrief oder auch Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung in Erwartung der Anerkennung als Facharbeiter nach Abschluss der Gesellenprüfung besucht.

Als Eingangsvoraussetzung sind zwei Modi denkbar:

MODUS A: Ein Zimmermann besucht das Modul „Dach“. Für ihn wäre die im Modul erworbene Kompetenz eine Erweiterung seiner Kompetenz sowohl in *horizontaler* wie auch in *vertikaler* Richtung.

Einerseits erweitert der Zimmermann seine Kenntnisse - die als Sachkenntnisse bezeichnet werden - in *horizontaler* Richtung: Er macht sich mit den Grundlagen der Energieeinsparverordnung auf der Basis der EU - Gebäuderichtlinie und der Anwendung der höheren Anforderungen im Dach vertraut. Er erlernt die erforderlichen Fertigkeiten zum Einbau der Dämmung unter Beachtung der geforderten Standards der Energieeinsparverordnung und des fachgerechten Einbaus unter Beachtung der bauphysikalischen Gegebenheiten im Dach.

Andererseits erweitert er in *vertikaler* Hinsicht seine Kompetenz, indem er eigenständig energieeinsparende Maßnahmen nach den Vorgaben der Ingenieure und Architekten in seinem Fachgebiet umsetzen kann. Er ist ferner in der Lage, Bauherren und von ihm beauftragtes Personal auf der Baustelle zu beraten.

Das Zertifikat wird folglich der Niveaustufe IV zugeordnet, wobei das Team des Projektes UMBAU & KO davon ausgeht, dass die Facharbeiterqualifikation der Stufe III im EQF zuzuordnen ist.

MODUS B: Das Modul „Dach“ können auch Maurer, Betonbauer, Tiefbauer etc. besuchen. Sie erwerben eine erweiterte Kompetenz, allerdings nicht auf ihrem Fachgebiet. Aus diesem Grund kann man sagen, dass sie ihre Kompetenz in *horizontaler* Richtung erweitern. Die erweiterte Kompetenz ist folglich der Stufe III nach EQF zuzuordnen. Sie wären als Facharbeiter auf Grund ihrer Voraussetzungen nicht in der Lage, die im Modus A beschriebene spezifische erweiterte Handlungskompetenz, die fachgerechte Ausführung und auch die Beratung in der Praxis umzusetzen, da ihnen die dazu erforderlichen spezifischen Voraussetzungen fehlen.

Umgekehrt gilt: Im Modul „Außenwandkonstruktionen“ erweitert der Maurer und Betonbauer seine Kompetenz in *vertikaler* Richtung auf der Niveaustufe IV, während der Zimmermann eine nur *horizontale* Erweiterung erfährt. In diesem Sinne greifen Inputfaktoren wie die Lernvoraussetzungen und Outputfaktoren der neu erworbenen Kompetenz ineinander. Prozessfaktoren kommen zur Anwendung, indem im Lernprozess unterschiedlich schwierige Lern- und Arbeitsaufgaben zu bearbeiten sind und die erworbenen Kompetenzen in verschiedenen Beratungssituationen gezeigt werden müssen.

Ein Modul hat eine Dauer von mindestens 40 Stunden. Das Lernen wird handlungsorientiert gestaltet, vorbereitete Lern- und Arbeitsaufgaben sind mit der Hilfestellung der Ausbildungsmeister und phasenweise auch eigenständig zu bewältigen. Handlungsorientiertes Lernen umfasst immer auch Phasen der Reflexion, womit die Lernkompetenz erweitert wird. Ferner eignen sich diese Phasen, neu erworbenes Wissen und Können in vorhandene berufliche Erfahrungen einzubinden. Gleichzeitig wird die berufliche Erfahrung unter der Maßgabe neuen Wissens reflektiert und systematisiert.

Zur Überprüfung der Kompetenzen sind im Standard für die Überprüfung Hinweise zu jedem aufgeführten Kompetenzfeld zu machen. Die Kompetenzen können auf folgende Art und Weise geprüft werden: Da das Modul problemorientiert mit Lern- und Arbeitsaufgaben gestaltet ist, können Fertigkeiten im Vollzug der Aufgaben beobachtet werden. Zur Dokumentation kann beispielsweise ein Beobachtungsbogen herangezogen werden. Die Sachkenntnisse können durch Prüfungsaufgaben (ein Frage- bzw. Kontrollbogen mit einigen Aufgaben) überprüft werden.

Anders sieht es bei der erweiterten Handlungskompetenz im Modus A aus, bei der es zu einer Zertifizierung auf der Stufe IV führt: Hier werden zwei Möglichkeiten vorgeschlagen:

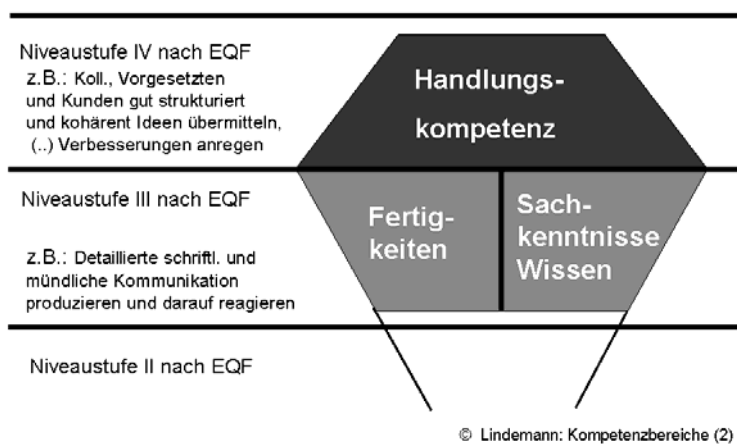
Entweder findet am Ende des Moduls ein Beratungsgespräch statt, wobei der Lernende einen Kunden zu beraten hat und das Thema vom Ausbildungsmeister festgelegt wird. Es könnte z.B. gefragt werden, worin die Vorzüge einer Dämmung nach ENEC im Dachbereich liegen, und wie diese vor dem Hintergrund der neuen EU-Gebäuderichtlinie zu beurteilen ist.

Oder aber es wird eine kleine Unterweisung realisiert, sofern unter den Lernenden solche mit unterschiedlichen Berufen sind. Zimmerleute bereiten eine kleine Unterweisung für Maurer und Betonbauer im Modul „Dach“ vor, wobei sie ihnen die spezifischen Sachkenntnisse ihres Fachgebietes unter Beachtung der neu erworbenen Kompetenz vermitteln. Ein Beispiel: Was ist zu tun, wenn eine 20 cm dicke Dämmung fachgerecht eingebaut werden soll, die Sparren aber nur eine Höhe von 18 cm haben.

Beratungs- und Unterweisungsaufträge sind problemorientiert zu gestalten. Die zur Beratung oder Unterweisung erarbeiteten Dokumente können gleichzeitig als Dokumentation für die Zertifizierung dienen.

Die der Zertifizierung vorausgehende Prüfung der Kompetenz kann in den Lernprozess innerhalb des Moduls integriert werden. Auch hier greifen wiederum Input- und Outputfaktoren ineinander: Ein Beratungsgespräch innerhalb der Lerngruppe ist Lernen der einen (Maurer u.a.) und Performance der anderen Teilnehmer (Zimmerleute). Im Standard sind die Anforderungen an Beratung und Unterweisung auszuweisen. Die Erarbeitung des erforderlichen Sachwissens hat neben der Unterweisung auch im Sinne selbstständigen Lernens zu erfolgen.

Kompetenzbereiche / Niveaustufen



Die Zuordnung zu Niveaustufen ist für Facharbeiter die Stufe III nach EQF in fremden Fachgebieten und die Stufe IV im eigenen Fachgebiet. Qualifikationen umfassen nach dem vorliegenden Vorschlag des europäischen Qualifikationsrahmens gem. der Stufe 3 „eine breite Allgemeinbildung und fachspezifische praktische

sowie grundlegende theoretische Kenntnisse; außerdem umfassen sie die Fähigkeit, Aufgaben nach Anweisung auszuführen. Lernende lernen eigenverantwortlich und verfügen über gewisse praktische Erfahrungen in einem spezifischen Arbeits- oder Lernbereich. Qualifikationen der Stufe 4 umfassen signifikante fachspezifische praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, fachspezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anzuwenden, Probleme selbstständig zu lösen und andere zu beaufsichtigen. Lernende lernen selbstgesteuert und verfügen über praktische Arbeits- und Lernerfahrungen in üblichen oder neuen Zusammenhängen“ (Kommission 2005, S. 56).

Für Meister und Poliere gilt: Die Zuordnung für Module in Fachgebieten außerhalb der eigenen Kompetenzbereiche ist die zur Stufe IV, sonst im Sinne erweiterter vertikaler Kompetenz die zur Stufe V.

Zertifizierung (von Kompetenzen): Das Team von UMBAU & KO geht von dem Verständnis einer Zertifizierung aus, wie sie im EQF niedergelegt ist. Zertifizierung meint die „formelle Validierung von Kenntnissen, Know-how und/oder Kompetenzen des Einzelnen im Gefolge eines standardisierten Bewertungsverfahrens. Die Zertifizierung schließt mit der Verleihung einer (anerkannten) formalen Qualifikation (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat

oder Zeugnis) durch eine akkreditierte ausstellende Stelle oder Behörde“ (Kommission 2005, S. 56).

Das Zertifikat wird zunächst von der ausbildenden Stelle ausgestellt. Nach den Befragungen von UMBAU & KO liegen bei deutschen Handwerkskammern Erfahrungen mit Zeugnissen und Teilnahmebescheinigungen vor, nicht jedoch mit Zertifikaten im Sinne der Anerkennung von Teilkompetenzen. Dieser Vorschlag des Projektes UMBAU & KO umfasst folglich die Initiierung von Gesprächen mit Kammern und zukünftigen Akkreditierungsstellen darüber, die vom Projekt vorgelegten Module für andere Weiterbildungsberufe anzuerkennen.

Die Absolvierung der Module kann z.B. auf die Ausbildung zum Gebäudeenergieberater oder als Studienleistung für Fachhochschulstudien (Bachelor) anerkannt werden. Die Ausbildungszeit der derzeitigen Kurse der Kammern bzw. die Studiendauer würde sich dementsprechend reduzieren. Hier liegt es an den Kammern, die Ausbildungslehrgänge transparent zu gestalten und erworbene Teilqualifikationen anzuerkennen, wenn ein Zertifikat der bei anderen Anbietern absolvierten Module vorgelegt werden kann. Mit der Einführung der Bachelorstudiengänge haben Fachhochschulen eine wesentliche Voraussetzung für die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen geschaffen.

Kompetenzstandard: Diesen Überlegungen liegt ein Verständnis von Kompetenz zu Grunde, nach dem die im Modul zu erreichenden Lernergebnisse in Form von Qualifikationsstandards formuliert werden. Das ist in den vorgelegten Modulen exemplarisch durchgeführt worden. Kompetenzen sind in drei Kompetenzbereichen ausgewiesen. Kompetenz wird global als die Fähigkeit verstanden, Wissen, Verstehen und Fertigkeiten anzuwenden, wobei wir von Handlungskompetenz sprechen. (Wir gehen hierbei nicht vom deutschen Verständnis beruflicher Handlungsfähigkeit aus, weil das eine Einschränkung für die anderen Partner wäre. Deshalb sprechen wir von Handlungskompetenz.)

Es geht darum, Arbeitsrollen, wie sie im Beschäftigungssystem vorkommen und durch berufliche Standards umschrieben werden, ausfüllen zu können.

Allerdings reduziert sich Kompetenz dabei nicht auf Kenntnisse, Arbeitstechniken, Fertigkeiten und Verhalten in der Theorie, sondern das Team von UMBAU & KO geht von komplexen Handlungssituationen aus, in denen die Elemente von Kompetenz zur *praktischen* Anwendung kommen. Die zum Lernen gestalteten Arbeitssituationen, die über Lern- und Arbeitsaufgaben beschrieben sind, vereinen in diesem Konzept die Elemente von Kompetenz mit dem Kontext, in dem sie ausgeführt werden. Die handlungsorientierte Anlage der Module stellt sicher, dass die erworbenen Kompetenzen gezeigt (Performance) werden müssen. Das Konzept von Kompetenz vereint, integriert und wendet laufend das Sachwissen, die Fertigkeiten

und Fähigkeiten in problemorientierten, den Arbeitsprozessen entlehnten, und über die Aufgabenstellungen initiierten und didaktisch aufbereiten Handlungssituationen an. Die beim Lernen aufgebaute Kompetenz ist in diesem Sinne laufend Resultat der Integration aller genannten Elemente.

Im Folgenden wird das pragmatisch formulierte Konzept von Kompetenz mit dem deutschen Berufsbildungsstandard und dem Konzept des EQF abgeglichen. Gemeinsamkeiten sollen herausgestellt, Unterschiede benannt werden.

2. Kompetenzen, deutscher Berufsbildungsstandard und EU Qualifikationsrahmen

Berufliche Handlungskompetenz (deutsches System)



© Lindemann: Kompetenzbereiche (3)

Handlungskompetenz (Vorschlag EQF / EQR)



© Lindemann: Kompetenzbereiche (4)

Der deutsche Berufsbildungsstandard, der zwar als solcher in den gesetzlichen Grundlagen nicht bezeichnet wird, lässt sich folgendermaßen beschreiben: Seit Mitte der neunziger Jahre werden Neuordnungsverfahren in der dualen Berufsausbildung nach dem einheitlichen Standard der beruflichen Handlungskompetenz gestaltet. Handlungskompetenz entfaltet sich als Fachkompetenz, soziale und personale Kompetenz, wobei die Methodenkompetenz als transversale Kompetenz aller drei Kompetenzbereiche anzusehen ist. Das Lernen wird als ganzheitliches Lernen an unterschiedlichen Lernorten begriffen. Auf der Seite der Outcomes, der Lernergebnisse, wird eine alle Kompetenzbereiche umfassende berufliche Handlungskompetenz geprüft. Standardisiert sind auf der Seite der Outcomes, der Lernergebnisse als Prüfungsanforderungen genauso wie auf der Seite der Inputs die Dauer der Ausbildung und der Ausbildungsrahmenplan. Weiterbildungsberufe und Ausbildungsberufe sind formal in einheitliche Stufen gefasst – der Gesellenbrief ist formal gesehen für alle Berufe gleich –, wenn auch der technologische Wandel Abschlüsse in der Praxis je nach Ansehen und zugeordneter „Qualität“ in einem hierarchischen

System erscheinen lässt. Dem Zimmermann und Fachinformatiker wird jeweils ein hohes Niveau zugeschrieben.

Mit dem EU-Qualitätsrahmen für Transparenz legt die EU einen ersten Entwurf für einen EU-weiten Qualifikationsrahmen vor. Kernelemente dieses Qualifikationsrahmens sind 8 Niveaustufen, in die auch berufliche Abschlüsse zukünftig eingeordnet werden.

Fünf Niveaustufen (die Stufen 1 – 5) betreffen eine Standardisierung beruflicher Qualifikationen. Dem Ansatz liegt ferner eine kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung zugrunde.

Der deutsche Berufsbildungsstandard hingegen geht von einer Gesamtkompetenz¹⁾ aus.

Anders das Verständnis, das dem EQF zu Grunde liegt. Kompetenzen und Kompetenzerwerb sind meistens in Modulen gebündelt. Eine berufliche Qualifikation wird als Anhäufung von einzeln erworbenen Kompetenzen, meist in berufsbezogenen Aus- oder Weiterbildungsmodulen erlangt, ausgewiesen.

Kompetenzstandards sind im britischen und schottischen System (von dort ist der vorliegende Entwurf stark beeinflusst) einzelkompetenzbezogen.

Ich verweise auf die Kommission 2005, S. 14:

„Kompetenz umfasst:

- i) **kognitive** Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird;
- ii) **funktionale** Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist;
- iii) **personale** Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft;
- iv) **ethische** Kompetenz, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst“

Der Begriff wird in dem EU-Vorschlag von 2005 umfassend gebraucht, als Ausdruck der Fähigkeiten des Einzelnen, die verschiedenen Elemente seines Wissens und Könnens, seiner Fertigkeiten, selbstgesteuert, implizit oder explizit und in einem bestimmten Kontext zu bündeln. Aus der Perspektive zentraleuropäischer Länder mit ausgeprägten Berufsausbildungssystemen einer geregelten dualen Erstausbildung lässt sich als kleinster

¹⁾ In Deutschland wird der Kompetenzbegriff von dem der Qualifikation unterschieden. Bereits der deutsche Bildungsrat hat hierzu bereits 1974 deutlich Position bezogen. Danach bezieht sich die Kompetenz als – immer vorläufiges – Ergebnis der Kompetenzentwicklung auf den einzelnen Lernenden und seine Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen. Unter Qualifikation hingegen werden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissensbestände im Hinblick auf ihre Verwertbarkeit verstanden, d.h. Qualifikation ist primär aus Sicht der Nachfrage und nicht des Subjekts bestimmt. In Anknüpfung an diese Positionen hat sich seit den 1980er Jahren der Erwerb einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz als übergeordnete Zielsetzung vor allem in der beruflichen Erstausbildung durchgesetzt. Genauer wird die berufliche Handlungskompetenz als Einheit von Fach-, Sozial- und Humankompetenz definiert (Kultusministerkonferenz, 1999, S. 9). Andere Kompetenzbegriffe bzw. -bereiche wie Methodenkompetenz, Lernkompetenz und kommunikative Kompetenz sind dieser Bestimmung eines umfassenden Kompetenzbegriffs subsumiert.

gemeinsamer Nenner die von Heidemann und Kruse in dem EU-Projekt „VALID“ Ende der neunziger Jahre auch in europäischen Nachbarländern gängige Begrifflichkeit heranziehen: „Mit Kompetenz wird meist die Fähigkeit bezeichnet, eine Aufgabe richtig auszuführen, es steht die situationsspezifische Handlungsfähigkeit in der Arbeitspraxis im Vordergrund. In analytischer Betrachtung hat Kompetenz mindestens zwei verschiedene Dimensionen: praktische Fertigkeiten und Kenntnisse/ Wissen von Zusammenhängen“ (Heidemann, Kurse 1999, S. 13). Diese Elemente finden sich auch in dem EU-Vorschlag wieder.

Der Aspekt der Selbststeuerung ist für das Konzept der Kompetenz wichtig, da er ein Kriterium für die Grundlage der Unterscheidung zwischen verschiedenen Kompetenzstufen bietet. Dem Aspekt der Lernkompetenz kommt damit eine große Bedeutung zu. Hinter der Betonung der Selbststeuerung liegen aber tiefe inhaltliche Differenzen zum deutschen Standard. Wenn auch auf der rein fachlichen Ebene Lernkompetenz und selbstgesteuertes Lernen in Deutschland große Bedeutung haben, muss man auf der Systemebene noch immer von der Verantwortung der Sozialpartner für die Qualifizierung ausgehen.

Die Weiterbildung baut zwar auch in Deutschland auf Eigeninitiative und Selbststeuerung, aber der Weiterbildungstarifvertrag der Sozialpartner, wie z.B. bei der Metallindustrie in Baden-Württemberg ²⁾, folgt der Linie geteilter Verantwortung zwischen Individuum und Sozialpartnern.

Übereinstimmung lässt sich auch in Bezug auf die Lernkompetenz herstellen, indem auf die erweiterte berufliche Handlungskompetenz mit der reflexiven Handlungsfähigkeit, wie sie Dehnbostel ausführt, Bezug genommen wird. Mit der reflexiven Handlungsfähigkeit sind Qualität und Souveränität des Handlungsvermögens angesprochen. Die individuelle, selbstgesteuerte Anwendung erworbener Kompetenzen ist reflexiv auf Handlungen und Verhaltenweisen zu beziehen, ebenso auf Arbeits- und Sozialstrukturen. Reflexivität meint dabei die bewusste, kritische und verantwortliche Einschätzung und Bewertung von Handlungen auf der Basis von Erfahrungen und Wissen. Reflexive Handlungsfähigkeit heißt, sowohl über die Strukturen und Umgebungen als auch über sich selbst zu reflektieren.

Dieser Anspruch besteht prinzipiell in der betrieblichen und außer- bzw. überbetrieblichen Bildungsarbeit. Die real bestehenden Begrenzungen dieses Anspruchs, aber auch die Mög-

²⁾ Der Weiterbildungstarifvertrag der Tarifpartner im Tarifbezirk Stuttgart war die erste tarifvertragliche Regelung umfassender Qualifizierung in der betrieblichen Weiterbildung infolge ständigen technologischen und strukturellen Wandels. Er regelt, dass jährlich mit jedem Mitarbeiter oder Gruppen der Mitarbeiter ein Gespräch über Qualifikationsanforderungen geführt wird. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind die Grundlage für die Planung weiterer Qualifizierung. Die Regelung der Qualifizierung als Pflichtbestandteil regelmäßiger Aktivitäten von Betriebsrat und Geschäftsleitung ist neu. Vgl.: Tarifvertrag zur Qualifizierung, zwischen Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall -, Stuttgart und der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg Bezirk Baden-Württemberg, IGM – Ba-Wü, Stuttgart, Böblingen, 6/2001

lichkeiten seiner Einlösung sind im Rahmen der Analyse konkreter Handlungsfähigkeit herauszuarbeiten.

Der Vorschlag der EU ist in drei Hauptkompetenzfelder gegliedert: Kenntnisse, Fertigkeiten und ‚persönliche und fachliche Kompetenzen‘. Letztere gliedern sich in Selbstständigkeit und Verantwortung – was der Personalkompetenz im deutschen Ansatz nahe kommt –, in Lernkompetenz, in Kommunikationskompetenz und in soziale Kompetenz – auch im deutschen Ansatz beruflicher Handlungskompetenz so als soziale Kompetenzen vorhanden und in die fachlichen und beruflichen Kompetenzen.

Hier ist die Gliederung in Teilkompetenzbereiche abweichend. Der EU-Vorschlag spricht neben der Basis der Kenntnisse und der Fertigkeiten von fachlichen und beruflichen Kompetenzen.

Ein Blick in die vorgelegten Kriterien weist auf den höheren Stufen beruflichen Könnens am ehesten auf eine Problemlösekompetenz. In vertikaler Richtung unterscheidet der Vorschlag Kenntnisse und Fertigkeiten und im Sinne der Handlungskompetenz die Anwendung von Kenntnissen und Fertigkeiten in der Lösung von Problemen und der Verantwortung gegenüber untergebenen Mitarbeitern. In dem Vorschlag der EU steht trotz der verbalen Ausführungen (s.o.) nach wie vor ein eher hierarchisches Verständnis der Mitarbeiterführung im Vordergrund, gegenüber dem Teamgedanken moderner Produktion.

Der Erwerb eines bestimmten Kompetenzniveaus kann als Fähigkeit einer Person gesehen werden, ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einzusetzen und zu kombinieren, je nach Kontext, Situation oder Problemstellung unterschiedlichen Anforderungen. Mit anderen Worten: Das Kompetenzniveau einer Person bestimmt sich durch ihre Fähigkeit, mit Komplexität, Unvorsehbarkeit und Veränderung zurechtzukommen.

Dieses Verständnis von Kompetenz schlägt sich in den im Dokument beschriebenen EQF-Referenzniveaus nieder.

Anstelle des in Deutschland gebräuchlichen Berufsverständnisses spricht der EU-Qualifikationsrahmen von beruflicher Qualifikation. Wenn auch der EU-Qualifikationsrahmen in dieser Hinsicht noch offen ist und in erster Linie ein Verfahren der offenen Koordinierung auf ein gemeinsames Bezugssystem festlegt, so liegen ihm in der aktuellen Debatte neben den Differenzen im Verständnis von Kompetenz auch auf der Systemebene einige Konstruktionsmerkmale zugrunde, die dem deutschen Berufsbildungsstandard entgegenstehen.

Der Beruf im deutschen Verständnis ist eine soziale Konstruktion. Diesen Gedanken findet man in der Konstruktion beruflicher Qualifikation in dem EU-Dokument nicht. Der Standard ist im deutschen System ein Berufsstandard, der in den Ordnungsgrundlagen des Berufsbildes, der Ausbildungsordnung, dem schulischen Curriculum und den Prüfungsanforderungen beschrieben und festgelegt ist. Die Grundlagen der Weiterbildung sind in ähnlicher Weise geregelt. Der Beruf ist neben dem damit verbundenen Qualifikationsverständnis, wie gesagt, ein soziales Konstrukt. Berufsabschlüsse sind die Basis des deutschen Tarifsystems, das Arbeitsbeziehungen in einem sehr tief greifenden Regelwerk gestaltet. Das deutsche Tarifvertragsgesetz ist eines der kürzesten Gesetze mit sehr weitgehenden Auswirkungen: Es legt die Regelungskompetenz in die Hände der organisierten Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Berufe sind die Grundlage der vertraglichen Einigungen.

Der EU-Qualifikationsrahmen hingegen beschreibt ein in Niveaustufen gegliedertes System berufsbezogener standardisierter Kompetenzen. Ein Bündel von Kompetenzen ergibt eine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation. Die in Modulen gebündelten Kompetenzen werden gerade in höheren Niveaustufen auch über eine fiktive Lernzeit beschrieben.

Das zugrunde liegende Konzept ist eine Kompetenzbeschreibung mit zugeordneten (Prüfungs-)Standards und auf einer höheren Abstraktionsebene zugewiesenen Punkten in einem System von Kreditpunkten (ECVET). Flexibilität wird in Deutschland über ganzheitliches Handeln und Lernen erworben, nicht über ad hoc anzueignende Kompetenzen. Die deutsche Berufsausbildung mit ihrer Ausbildung umfassender beruflicher Handlungskompetenz baut bezogen auf das jeweilige konkrete Handeln im Betrieb auf ein System „vorgelagerter“, breit angelegter Kompetenzentwicklung, während modularisiertes, kompetenzbasiertes Training seinen Ursprung in der Weiterbildung und damit in der nachgelagerten, zeitnahe eng an betrieblichen Qualifikationsanforderungen orientierten Kompetenzentwicklung hat.

Es sei darauf hingewiesen, dass mit der Entwicklung eines deutschen nationalen Qualifikationsrahmens als Teil eines EU-Qualifikationsrahmens ein neues bzw. modifiziertes System von Standards für die Ausweisung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, ihre Bewertung mit Kreditpunkten und ihre Einordnung in die Niveaustufen nach und nach entwickelt werden wird. Das Projekt UMBAU & KO gliedert sich in diese Entwicklung ein und zeigt am Beispiel energieeinsparenden Bauens grenzüberschreitend die Möglichkeiten und Grenzen einer einheitlichen Ausweisung erworbener Kompetenz in der beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Die Standards, die dem EU-Qualifikationsrahmen zugrunde liegen werden, lassen sich als Rahmenkonzept mit den Elementen der Niveaustufen, den zu entwickelnden Niveaukriterien

(level descriptors), der Modulbildung oder Gliederung in Ausbildungsschritte, der Zuordnung von Standards zu Teilkompetenzen oder gebündelten Einzelkompetenzen, der schrittweisen, konsekutiven Zertifizierung dieser Teil- oder Einzelkompetenzbündel sowie einer starken Orientierung auf Outcomekriterien bisher erst rudimentär beschreiben.

Das Projekt nimmt Bezug auf den EU-Qualifikationsrahmen, ohne dass die nationalen Qualifikationsrahmen bereits erarbeitet wären. Damit verbunden ist auch die Tatsache, dass es noch keine nationalen Beschreibungen (leveldescriptors) der EU-Niveaustufen im Bezug zu nationalen anerkannten Berufsstandards gibt.

Aus diesem Grunde kann der hier vorgelegte Vorschlag nur eine Annäherung sein, der in den beteiligten Ländern mit Vorlage der nationalen Qualifikationsrahmen zu überarbeiten ist. Deshalb legen wir einen pragmatisch formulierten Entwurf mit folgenden drei Kompetenzfeldern vor:

- Sachkenntnisse und Wissen
- Fertigkeiten
- Handlungskompetenz.

Ein solcher Ansatz ist bezogen auf einzelne Aus- und Weiterbildungsmodule mit den ersten EU-Vorgaben und dem deutschen Berufsbildungsstandard kompatibel. Diese Kompatibilität gilt mit der formulierten Einschränkung. In einem Modul – wie im Projekt erarbeitet - erworbene Kompetenz ist als extra zertifizierte Zusatzqualifikation als in sich abgegrenzte teilqualifikation beschreibbar. Sie erweitert berufliche Handlungskompetenz. Das Projekt legt ferner ein gemischtes Input- und Outputsystem vor, dass die Kompetenzentwicklung in den Modulen über Eingangsvoraussetzungen und die Anlage der Module gestaltet. Die Handlungskompetenz wird über die konkrete Ausgestaltung handlungsorientierten Lernens mit Lern- und Arbeitsaufgaben näher bestimmt und einer Überprüfung zugänglich gemacht.

Berlin 12/ 2005
Dr. Hans J. Lindemann

3. Literatur:

- Dehnbostel, Peter (2001): Perspektiven für das Lernen in der Arbeit. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein – Lernen – Innovation. Münster, S. 53-93
- Dehnbostel, P. (2006): Lernen im Prozess der Arbeit. Materialien für den berufsbegleitenden internetgestützten Masterstudiengang Bildungsmanagement (MBA), Carl von Ossietzky Universität. Hrsg.: Anke Hanft. Oldenburg
- Heidemann, Winfried, Kruse, Wilfried (1999): VALID-Leonardo-Projekt, Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, Hrsg.: H a n s - B ö c k l e r - S t i f t u n g, Düsseldorf, März 1999
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: AUF DEM WEG ZU EINEM EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN (SEK (2005) 957), Brüssel, den 8.7.2005
- Reetz, Lothar (1993): Schlüsselqualifikationen – Selbstorganisation – Lernorganisation. In: Schlüsselqualifikationen – Selbstorganisation – Lernorganisation, Dokumentation eines Symposions in Hamburg (Materialien zur Berufsbildung, Band 4), hrsg. von Beiler, Jürgen; Lumpe, Alfred; Reetz, Lothar, Hamburg, Feldhaus 1994
- Syben, Gerd (2002): Fachkräftebedarf und berufliche Qualifizierung in der Bauwirtschaft bis 2010, Abschlussbericht, Bremen 2002
- Tarifvertrag zur Qualifizierung, zwischen Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall -, Stuttgart und der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg Bezirk Baden-Württemberg, IGM – Ba-Wü, Stuttgart, Böblingen, 6/2001

ANHANG:**Kurze Zusammenfassung der Qualifikationsniveaus**

1 Qualifikationen der Stufe 1 umfassen grundlegende allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Fähigkeit, in einem strukturierten Kontext einfache Aufgaben unter direkter Anleitung auszuführen. Die Entwicklung von Lernkompetenz erfordert eine strukturierte Unterstützung. Diese Qualifikationen sind nicht berufsspezifisch und werden oft von Personen angestrebt, die noch keine Qualifikation besitzen.

2 Qualifikationen der Stufe 2 umfassen ein begrenztes Spektrum an im Wesentlichen konkreten und allgemeinen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Kompetenzen werden in einem angeleiteten Kontext angewandt. Lernende lernen bis zu einem gewissen Grad eigenverantwortlich. Einige dieser Qualifikationen sind berufsspezifisch, die meisten umfassen jedoch eine allgemeine Vorbereitung auf Arbeit und Lernen.

3 Qualifikationen der Stufe 3 umfassen eine breite Allgemeinbildung und fachspezifische praktische sowie grundlegende theoretische Kenntnisse; außerdem umfassen sie die Fähigkeit, Aufgaben nach Anweisung auszuführen. Lernende lernen eigenverantwortlich und verfügen über gewisse praktische Erfahrungen in einem spezifischen Arbeits- oder Lernbereich.

4 Qualifikationen der Stufe 4 umfassen signifikante fachspezifische praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, fachspezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anzuwenden, Probleme selbstständig zu lösen und andere zu beaufsichtigen. Lernende lernen selbst gesteuert und verfügen über praktische Arbeits- und Lernerfahrungen in üblichen oder neuen Zusammenhängen.

5 Qualifikationen der Stufe 5 umfassen breit angelegte theoretische und praktische Kenntnisse einschließlich Kenntnissen, die für einen spezifischen Arbeits- oder Lernbereich relevant sind. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zur Entwicklung strategischer Lösungen für genau definierte abstrakte und konkrete Probleme anzuwenden. Die Lernkompetenz auf dieser Stufe ist Grundlage für autonomes Lernen, und die Qualifikationen stützen sich auf operative Interaktionen in Arbeits- und Lernsituationen einschließlich Personenführung und Projektleitung.

(Kommission 2005, S. 56)