Kompetenz als Lernergebnis im Kontext

Siegfried J. SCHMIDT: Lernen, Wissen, Kompetenz, Kultur – Vorschläge zur Bestimmung von vier Unbekannten, Heidelberg 2005.

Georg HANF: Europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen – eine Herausforderung für die Berufsbildung in Deutschland, in: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung 42/43, 1/2008, S. 131-148.

Aufgabe:

- 1) **Warum spielen Kompetenzen in der heutigen Berufsbildung eine solch prominente Rolle?**
- 2) **Was sind die Hoffnungen, die mit Kompetenzentwicklung verknüpft werden?**
- 3) **Gefährdet die Ausrichtung auf den Europäischen Qualifikationsrahmen das duale System?**

Schmidt: Lernen, Wissen, Kompetenz, Kultur

„Die selbstorganisatorischen Handlungskompetenzen des Menschen sollten mit in den Arbeitsprozess eingebunden werden, um nicht nur dem Einzelnen eine lebenslange Teilhabe am Berufsleben durch konsequent fortgeführtes Lernen zu sichern, sondern ihn auch als wertvolles „Humankapital“ für die wirtschaftliche Weiterentwicklung im Interesse der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft zu erschliessen.

Je mehr sich die in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts die traditionellen Berufsbilder und Berufsstrukturen auflösten, desto wichtiger wurde es für den Einzelnen, Kompetenzen zu erwerben, die ihn befähigten, auch in nichtgeplanten und nichtvorhersehbaren konkreten Arbeitssituationen angemessen zu handeln; desto mehr spielten solche Kompetenzen aber auch eine entscheidende Rolle für die Wirtschaftlichkeit und die Überlebensfähigkeit von Unternehmen. Deshalb herrscht heute Einvernehmen darüber, dass selbst organisiertes lebenslanges Lernen gefördert werden muss, weil es den Einzelnen in seiner sich ständig wandelnden Arbeitsumwelt erst handlungsfähig macht und seine dauerhafte Beschäftigung sichert, zugleich aber auch den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und technischen Interessen dient, die durch eine Qualifikation der Mitarbeiter allein nicht befriedigt werden können.“ (S. 15)

„Kompetenz: »Ein Programm und kein Begriff«

Im Unterschied zum Diskurs über Lernen und Lernkultur finden wir uns im Kompetenzdiskurs in der erheblich komfortableren Situation, dass ein fast einhellig akzeptiertes Kompetenzkonzept vorliegt [...]: »Kompetenzen als Selbstorganisationsdispositionen, also als Anlagen, Bereitschaften, Fähigkeiten, selbst organisiert und kreativ zu handeln und mit unscharfen oder fehlenden Zielvorstellungen und Unbestimmtheit umzugehen, existieren auf den Ebenen von Einzelnen, Teams, Unternehmen, Organisationen und Regionen [...]« (S. 159; Hervorhebungen im Original)

„Indem der Lern- und Kompetenzdiskurs sich zunehmend auf lebenslanges Lernen einstellt und dieses als selbstregulative Handlungssteuerung interpretiert, werden Kompetenzkonzepte

notwendigerweise *reflexiv*: Selbstorganisation wird gesehen als Resultat der Wechselwirkung von kognitiven, sozialen, emotionalen und motivationalen Ressourcen, als bewusste und reflexive Steuerung des eigenen Lernens in Richtung auf eine reflexive Lebensführung.“ (S. 167; Hervorhebung im Original)

„Wie aus den historischen (Re-)Konstruktionen zur Entwicklung des Kompetenzkonzepts hervorgeht, setzte der Kompetenzdiskurs erst dann voll ein, als sich herausstellte, dass das Programm der beruflichen (Weiter-)Bildung mit den Zentralbegriffen »Qualifikation« bzw. »Schlüsselqualifikation« nicht mehr ausreichte. Technisch gesprochen: Indem *Kompetenz* als Gegenbegrifflichkeit zu *Qualifikation* entwickelt wurde, änderte sich die Kommunikationsordnung im Rahmen der Kompetenzstruktur, was dazu führte, dass die Entscheidung bewusst für Kompetenz ausfiel. Statt des Erwerbs spezifischer Fähigkeiten, die als Aufstiegschancen gewertet wurden, ging es nun im Zuge der beginnenden Globalisierung zunehmend darum, eine generelle Qualifizierung zum Umgang mit Kontingenz zu entwickeln, die allererst Beschäftigungschancen eröffnete.“ (S. 180; Hervorhebungen im Original)

„Als zentrales Merkmal der Selbstorganisation im Kompetenzsystem wurde und wird die *Übertragungsleistung* von Kompetenzen angesehen. Als Voraussetzung für Selbstorganisationen galt und gilt die Ersetzung von Expertentum durch ein System von gestuften Kompetenzen. Der kompetente Mitarbeiter der Zukunft wird demgemäss als multifunktional einsetzbarer Generalist modelliert, der eigenverantwortlich situationsspezifische Lösungsstrategien für Probleme entwickeln kann, die vorher (so) nicht eingeübt werden konnten – dasselbe Schema gilt auch für kompetente Gruppen, Organisationen und Unternehmen.“ (S. 181; Hervorhebung im Original)

Hanf: Europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen

„In der Diskussion über den Entwurf eines Europäischen und die mögliche Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) besteht in Deutschland ein grosses Interesse an einem Qualifikationsrahmen, der Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung verspricht. Gleichzeitig gibt es an den Grundprinzipien des deutschen Systems festgemachte Widerstände, die ihren Niederschlag auch in einigen Stellungnahmen zum EQR gefunden haben. Angestrebt wird ein europäisch anschlussfähiger DQR, der alle Bildungsbedingungen umfasst und an beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet ist.

In diesem Zusammenhang stellen sich eine Reihe von Fragen zur Gestaltung und zur Operationalisierung eines solchen Instruments. Sind das Berufsprinzip und der Erwerb von Handlungskompetenz kompatibel mit einem auf Lernergebnissen beruhenden Qualifikationsrahmen? Welche Regeln sollen für eine standardbezogene Zertifizierung nicht formal und informell erworbener Lernergebnisse gelten? Welche Funktion können Leistungspunkte als Voraussetzung für Verfahren zur Übertragung, Anerkennung bzw. Anrechnung von erworbenen Kompetenzen übernehmen? Welche Konsequenzen ergeben sich schliesslich bezüglich der Qualitätssicherung für die Bildungs- und Ausbildungsangebote?“ (S. 131)

„Der zukünftige EQR wird in erster Linie die Funktion eines Übersetzungsinstruments für lernergebnisbezogene Qualifikationen, die über nationale Qualifikationsrahmen und -systeme als Bündel von Lernergebnissen zugeordnet werden, erfüllen und so Transparenz, Durchlässigkeit und Mobilität unterstützen. Ein bereichsübergreifender nationaler Qualifikationsrahmen kann darüber hinaus dazu beitragen, die bildungspolitischen Makroziele lebensbegleitendes Lernen und Beschäftigungsfähigkeit der Bürger zu fördern.“ (S. 143 f.)