

Eine Herausforderung für alle Akteure in der Berufsbildung

Die Kompetenzorientierung bedingt eine Professionalisierung aller Partner!

Im neuen Berufsbildungsgesetz sind neben der Kompetenzorientierung auch die Aufgaben einer sogenannten Organisation der Arbeitswelt definiert.

ART. 1 GRUNDSATZ

1 Die Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (...). Sie streben ein genügendes Angebot im Bereich der Berufsbildung, insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern an.¹

Um «abnehmergerechte Qualifizierungen»² zu garantieren, haben die Organisationen der Arbeitswelt eine grosse Verantwortung im gesamten System der Berufsbildung erhalten. Neben der Verantwortung für die Erstellung von Reglementen und Wegleitungen bzw. Bildungsplänen und der Überprüfung der Kompetenzen eröffnen sich – im Sinne der Kompetenzorientierung – neue Aufgabenfelder.

Die Grafik auf der folgenden Seite zeigt die verschiedenen Verantwortungsbereiche schematisch auf. Diese Verantwortungsbereiche werden im Folgenden näher skizziert.

DIE ZENTRALEN AUFGABENFELDER IM RAHMEN EINER KOMPETENZ-ORIENTIERTEN BERUFSBILDUNG

Grundlage für alle weiteren Massnahmen im Berufsbildungssystem stellt die Berufsfeldanalyse dar. Diese liegt in der Verantwortung der Organisationen der Arbeitswelt (OdAs) und wird in Abstimmung mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie durchgeführt. Sie wurde im Netzwerk 1/10 detailliert beschrieben.

Aufbauend auf dem Resultat der Berufsfeldanalyse – einem ganzheitlichen Kompetenzkatalog – eröffnen sich folgende Aufgabenfelder:

- Kompetenzen sichtbar machen
- Kompetenzen entwickeln
- Kompetenzen messen
- Kompetenzen nachhaltig fördern

Diese Aufgabenfelder beleuchten jeweils eine Facette der Berufsbildung und sind eng miteinander verknüpft. Um eine inhaltliche Konsistenz gewährleisten zu können, ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Verfahren bzw. weiterführenden Massnahmen auf dem ganzheitlichen Kompetenzkatalog basieren. Je enger die Abstimmung und je besser die Zusammenarbeit zwischen den Organisationen der Arbeitswelt und ihren verschiedenen Gremien, den Ausbildungsinstitutionen und den Abnehmer/innen im Sinne der Unternehmen ist, umso erfolgreicher kann der Aufbau einer entsprechenden Massnahme erfolgen.

¹ Vgl. SQUF: Eine starke Berufsbildung. Aufgabe und Ziel der Arbeitgeber (o. J.).

² Vgl. transition: Informationen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie zum Übergang der Berufsbildung der Bereiche Gesundheit, Soziales, Kunst in Bundeskompetenz, 2002.



KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN

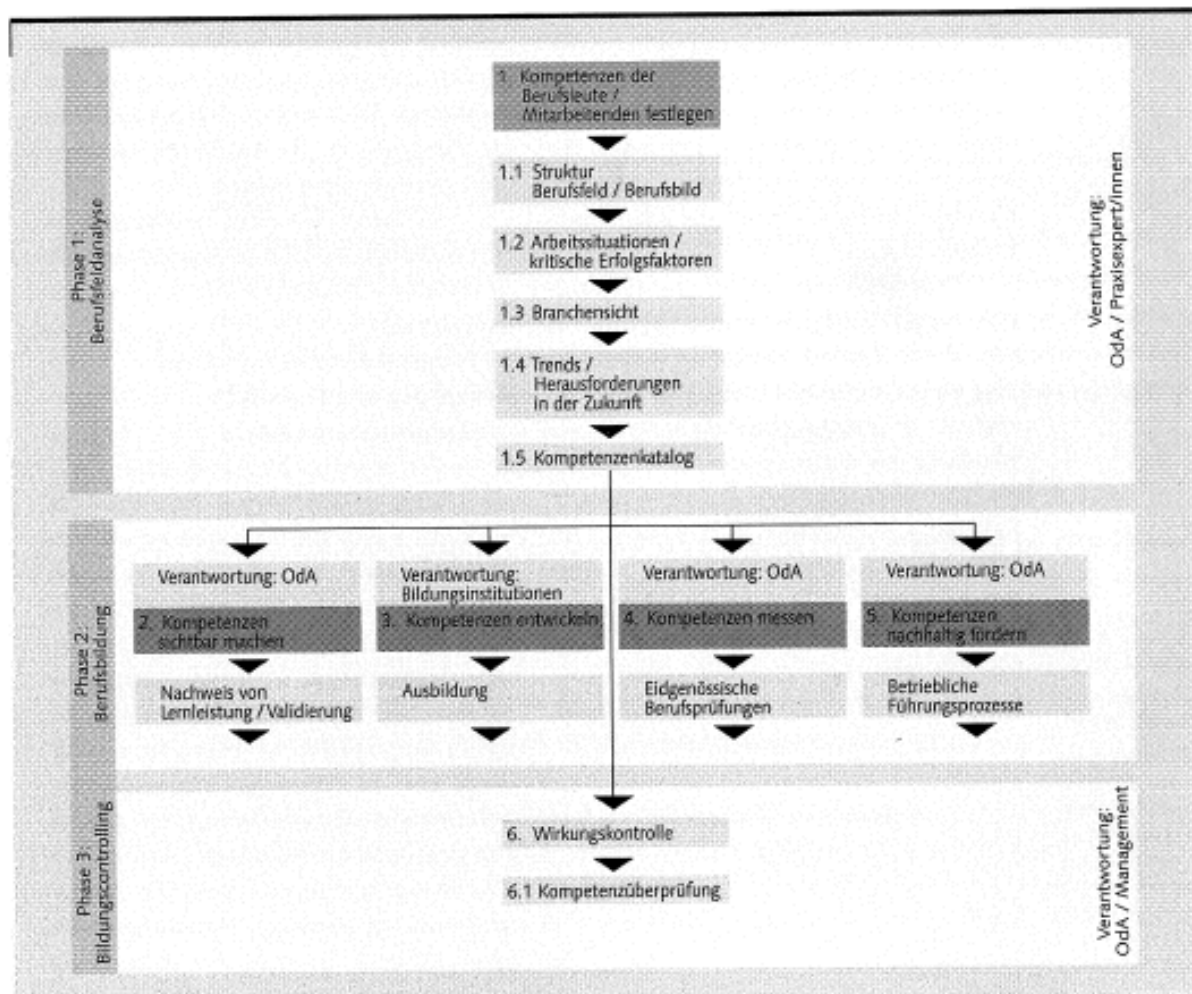
In modernen Gesellschaften ist davon auszugehen, dass die Individuen über erheblich mehr Kompetenzen verfügen, als sie selber wissen. Es ist deshalb wichtig, diese vorhandenen Kompetenzen zu erkennen, um sie gegenüber Bildungsträgern, Ämtern oder Personalabteilungen zu kommunizieren. Auf dieser Standortbestimmung aufbauend können die noch fehlenden Kompetenzen gezielt entwickelt werden.³

Gerade in der Berufsbildung spielt der Nachweis von Kompetenzen auch im Sinne des lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle. Die Bildungsbiografien werden heterogener. Quereinsteiger/innen sind in verschiede-

nen Berufen mehr die Norm als die Ausnahme. Die Umsetzung des «Sichtbarmachen von Kompetenzen» erfolgt in «Validierungsverfahren» oder in «Verfahren zum Nachweis von Lernleistungen». Auch die ganze Debatte rund um den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) bzw. den branchenspezifischen NQF lässt sich in diesem Bereich verorten.

Ziel sollte es sein, ein durchlässiges und somit effizientes Berufsbildungssystem aufzubauen, das den Berufsleuten ermöglicht, eine zielgerichtete Selbsteinschätzung bzw. Fremdeinschätzung vorzunehmen und darauf aufbauend einen möglichst individuell gestalteten Kompetenzaufbau umzu-

³ Clement/Piotrowski (Hrsg.): Kompetenz zwischen Potential und Standard, 2008, S. 68.





Petra Hämmerle
Ectaveo AG, www.ectaveo.ch



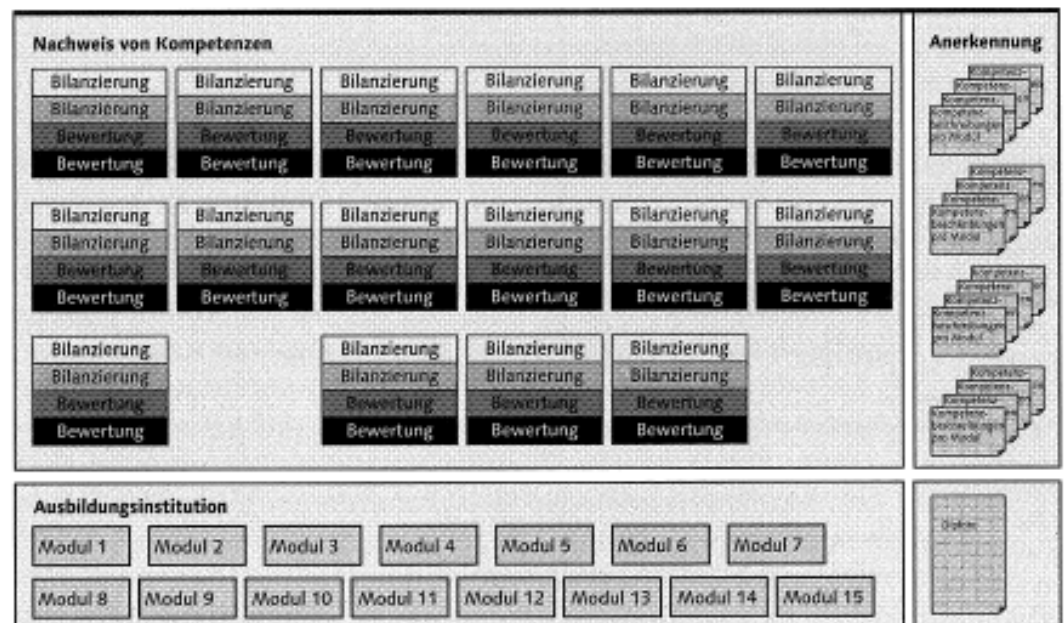
Mirjam Häubi
Ectaveo AG, www.ectaveo.ch

setzen. Ein Berufsbildungssystem dieser Art bedingt standardisierte Verfahren zum «Sichtbarmachen der Kompetenzen» und abgestimmte Schnittstellen ins Ausbildungssystem, um ein effizientes Schliessen von Kompetenzlücken zu ermöglichen. Ein modulares System ist eine gute Basis dafür, wie in der folgenden Grafik veranschaulicht wird.

Die Verantwortung für den Aufbau solcher Verfahren liegt bei den Organisationen der Arbeitswelt. Sie können in diesem Rahmen wichtige Dienstleistungen für die Akteure der Berufsbildung zur Verfügung stellen. Beispiele dafür sind:

- Instrument zur Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen im Rahmen einer individuellen Standortbestimmung, zum Beispiel im Rahmen einer Laufbahnberatung
- Anerkennung von nachgewiesenen Kompetenzen in der Vorbereitung zu eidg. Berufsprüfungen
- Instrument zur Erfassung von Kompetenzen als Grundlage für den Personalentwicklungsprozess in den Unternehmen
- Zusammenfassen der Kompetenzprofile im Rahmen eines branchenspezifischen NQF

Berufsbild – inkl. Kompetenzdimensionen



Die Grundlage sind standardisierte Instrumente zum Nachweis vorhandener Kompetenzen. Der Aufbau von standardisierten Instrumenten⁴ ist in der Zukunft eine zentrale Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt im Rahmen eines durchlässigen und effizienten Berufsbildungssystems.

KOMPETENZEN ENTWICKELN

Um Kompetenzen zu entwickeln, sind neue kompetenzorientierte Ausbildungskonzepte wichtig. Das traditionelle mechanistische und fächerorientierte Bildungsverständnis reicht nicht mehr aus.

Die Grundlage zur Entwicklung von Kompetenzen sind Lehrpläne, «in denen die Ziele des Kompetenzerwerbs niedergelegt sind.

«DIE DIDAKTISCHEN KONZEPTE ORIENTIEREN SICH AN EINER «ERMÖGLICHUNGSDIDAKTIK»»

Kompetenzorientierte Lehrpläne unterscheiden sich von herkömmlichen dadurch, dass nicht Wissensbereiche, sondern Handlungen die Währungseinheit des Curriculums bilden⁵.

Die entsprechenden didaktischen Konzepte orientieren sich an einer «Ermöglichungsdidaktik». Diese Didaktik ist

- anschlussfähig – das heisst, sie setzt beim Vorwissen der Teilnehmenden an.
- situiert – das heisst, sie setzt an konkreten Arbeits- bzw. Handlungssituationen an.
- authentisch – die Inhalte, Übungen und Umsetzungen setzen an der Praxis der Teilnehmenden an.
- positiv emotional verankert – die Teilnehmenden erkennen unmittelbar den Nutzen für eine erfolgreichere Praxis.⁶

Dieser Bereich liegt traditionellerweise in den Händen der Ausbildungsinstitutionen, welche Bildungsgänge anbieten, um die angestrebten Qualifikationen erreichen zu können. Eine konstruktive Zusammenarbeit mit den OdAs ist für erfolgreiche Bildungsmassnahmen unumgänglich. Diese Zusammenarbeit kann beispielhaft folgendermassen aussehen:

Die OdAs erarbeiten für die höheren Fachschulen die Rahmenlehrpläne mit den entsprechenden Kompetenzprofilen und stellen Fachexpert/innen für die Anerkennungsverfahren der auf den Rahmenlehrplänen aufbauenden Bildungsgänge. Diese Fachexpert/innen führen einen inhaltlichen Dialog mit den Vertreter/innen der Bildungsinstitutionen.

Im Rahmen der Vorbereitung auf die eidgenössischen Prüfungen erarbeiten die OdAs die Wegleitung und das Prüfungsreglement und stellen die Expert/innen in den entsprechenden Qualitätssicherungskommissionen. Auf der Basis des Kompetenzprofils laden die OdAs die verschiedenen Bildungsinstitutionen ein, einen gemeinsamen Lernzielkatalog zu erarbeiten.

Aufgrund dieser Ausgangslage kommen die Ausbildungsinstitutionen nicht mehr um den nun anstehenden Paradigmenwechsel in der Konzeption und Gestaltung der entsprechenden Bildungsgänge herum. So entscheiden zum Beispiel die Anerkennungsverfahren und die Bestehensquote bei eidgenössischen Prüfungen längerfristig über den Erfolg und den Ruf einer Ausbildungsinstitution.

KOMPETENZEN MESSEN

Herkömmliche Formen der Leistungsmessung gehen davon aus, dass es darum gehe, Lernfortschritte festzustellen und je nach Resultat den Stand des Lernprozesses lobend zu bemerken oder Mängel festzustellen. Diese Form der Qualifikation genügt den Anforderungen der Kompetenzorientierung nicht mehr. Es braucht neue Prüfungsformen, um Kompetenzen messen zu können. Neben einer eigentlichen Kompetenzdiagnostik, die sowohl Persönlichkeitseigenschaften wie auch Handlungsfähigkeiten misst, ist vor allem die Messung des Outputs in möglichst authentischen Situationen mit anspruchsvollen, lebensnahen, herausfordernden und ergebnisoffenen Aufgabenstellungen eine adäquate Form der Prüfungsgestaltung.⁷

⁴ Eine Umsetzung mit den hier angesprochenen Nachweisinstrumenten im Rahmen der Validierung von Bildungsleistungen von Lehrpersonen an höheren Fachschulen wurde im Netzwerk 1/2010 vorgestellt.

⁵ Clement/Piotrowski (Hrsg.), 2008.

⁶ Vgl. Clement/Piotrowski (Hrsg.), 2008, S. 51.

⁷ Vgl. Clement/Piotrowski (Hrsg.), 2008, S. 59–65.



Im schweizerischen Berufsbildungssystem haben die OdAs im Rahmen von eidgenössischen Berufsprüfungen die Aufgabe, Prüfungskonzepte zu kreieren, die die im Kompetenzprofil formulierten Anforderungen

«DIE LEHRPLÄNE MÜSSEN MIT DEN BEURTEILUNGSKRITERIEN HARMONISIEREN.»

messen. Das Formulieren der entsprechenden Wegleitung und Prüfungsordnung geschieht auf der Grundlage eines Leitfadens und setzt das Prüfungskonzept entsprechend um.

Das Formulieren der entsprechenden Aufgabenstellungen mit beobachtbaren Beurteilungskriterien liegt in den Händen der Qualitätssicherungskommission, für die die OdAs die Expert/innen stellen.

Es ist darauf zu achten, dass die Lehrpläne der Ausbildungsinstitutionen mit den Beurteilungskriterien der Prüfungsexpert/innen harmonisieren – eine Grundvoraussetzung für eine faire Ausgangssituation für die Kandidat/innen. Dies wird wiederum über den zentralen Kompetenzkatalog gesteuert.

KOMPETENZEN NACHHALTIG FÖRDERN

Denkt man das Berufsbildungssystem ganzheitlich, so kommt der Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz ein wichtiger Stellenwert zu. Gelingt es, die im Berufsbild geforderten Kompetenzen in der Praxis in einer

«EINE KOMPETENZORIENTIERUNG STELLT EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE VERSCHIEDENEN AKTEURE DAR.»

adäquaten Form zu repräsentieren, dann sind die Möglichkeiten für eine ganzheitliche Kompetenzentwicklung umfassend genutzt.

Die Verantwortung für den Aufbau solcher Instrumente liegt bei den Organisationen der Arbeitswelt. Sie können in diesem Rahmen ein wichtiges Instrument zur Erfassung und Bewertung von Kompetenzen als Grundlage für den Führungsprozess innerhalb der Unternehmen der Branche zur Verfügung stellen.

⁷ Vgl. Clement/Piotrowski (Hrsg.), 2008, S. 59–65.

FAZIT

Eine Kompetenzorientierung im ganzheitlichen Sinn stellt eine Herausforderung für die verschiedenen Akteure der Berufsbildung dar. Dies bedingt meist eine Professionalisierung der verschiedenen Gremien und Institutionen und eine engere Zusammenarbeit und Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren.

WEITERE INFORMATIONEN

Sind Sie an vertieften Informationen zu diesem Themengebiet interessiert, finden Sie auf unserer Homepage weiterführende Dokumente.

Artikel zum Themenbereich Validierung
http://www.ectaveo.ch/_page105.htm

Manuale

«Umsetzung – Zur Kunst, Lernprozesse kompetenzorientiert zu gestalten»

«Prüfungssystem – Nicht Wissen, sondern Können ist gefragt»

http://www.ectaveo.ch/_page80.htm

Literaturhinweise

zum Thema Kompetenzorientierung
http://www.ectaveo.ch/_page106.htm

