

M.A. Bildungswissenschaft
mit Schwerpunkt Digitale Medien oder Erwachsenen-/Weiterbildung

Kompetenzorientierung im digitalen Lernkontext

Reader zum Modul 26105
Modul C2 – Berufliches Lernen als Anwendungsfeld digitaler Medien
(ehemals Modul 5)

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

3.3 Berufliche Handlungskompetenz und reflexive Handlungsfähigkeit

Kompetenz und Kompetenzentwicklung sind seit den 1980er-Jahren in allen Bildungsbereichen intensiv verwendete Begriffe, die sich durch vielfältige Verständnisse und Definitionen auszeichnen. International hat sich der Kompetenzbegriff ebenso wie national durchgesetzt. In der Berufs- und Weiterbildung und ebenso in der betrieblichen Bildungsarbeit gilt die berufliche Handlungskompetenz als dominierendes Kompetenzverständnis. Auf sie wird im Folgenden zusammen mit der reflexiven Handlungsfähigkeit eingegangen.

Die Durchsetzung des Kompetenzbegriffs und die Ablösung der zuvor dominierenden Orientierung der Berufsbildung an Qualifikationen, Kenntnissen und Fertigkeiten ist auf die im Kapitel 2 dargestellten epochalen Wandel der Arbeitswelt zurückzuführen und darauf, dass sich Kompetenzen auf das Subjekt beziehen und dabei gleichwohl betriebliche und gesellschaftliche Anforderungen erfüllen.

Bereits mit dem Aufkommen des Kompetenzbegriffs bezog der *Deutsche Bildungsrat* Kompetenz als – immer vorläufiges – Ergebnis der Kompetenzentwicklung auf den einzelnen Lernenden und „seine Befähigung zu selbstverantwortlichem Handeln im privaten, beruflichen und gesellschaftlich-politischen Bereich“. (*Deutsche Bildungsrat* 1974, S. 65). Kompetenzentwicklung wurde bereits damals damit verbunden, eine weit verstandene, auch „zweckgerichtetes Handeln“ umfassende „reflektierte Handlungsfähigkeit“ zu erreichen (ebd., S. 49). Zur intensiv geführten Kompetenzdebatte und zur Vielzahl der Kompetenzverständnisse sei hier auf einige der zahlreichen Übersichtsdarstellungen und Definitionen verwiesen (*Gillen* 2006; *Vonken* 2007; *Seeber/Nickolaus* 2010; *Erpenbeck/Rosenstiel* 2011; *Euler* 2020).

Allgemein gilt für Kompetenzen, dass sie Kenntnisse, Fertigkeiten, Wissen, Einstellungen und Werte umfassen, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen bezieht. Es sind Dispositionen, die an das Subjekt und seine Fähigkeit und Bereitschaft zu eigenverantwortlichem und reflektiertem Handeln und darauf bezogene Entwicklungen gebunden sind. Kompetenzen weisen mit bildungstheoretischen Zielen und Inhalten eine Schnittmenge auf, ohne dass Bildung – wie im vorherigen Zwischenkapitel 3.2 bereits angeführt – im Kompetenzbegriff aufgeht.

Kompetenzmodelle und Kompetenzen sind im Hinblick auf die unterschiedlichen Bildungsbereiche des Bildungssystems, im Hinblick auf Branchen und Unternehmen stark differenziert. Theoretisch ist u. a. zwischen handlungstheoretischen, kognitionspsychologischen, behavioristischen und organisationstheoretischen Kompetenzverständnissen zu unterscheiden.

Die Vielfalt ermöglicht es einerseits, den jeweiligen bereichs- bzw. domänen-spezifischen Umgebungen, Zielsetzungen und Anforderungen nachzukommen. Andererseits muss die hohe und sich weiter entwickelnde Pluralität und Ausdifferenzierung von Kompetenzmodellen zugleich auf übergeordneter Ebene durch Vereinbarungen und Regelungen reorganisiert werden. Über bundesweit geltende Kompetenzmodelle und Bezugssysteme sind Identifikationen, Vergleichbarkeit, Qualität und Anerkennungen herzustellen. Für den Hochschulbereich und berufsbildende Schulen leisten dies Kompetenzmodelle der Kultusministerkonferenz (*Kultusministerkonferenz 2017, S. 3 ff.; Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2018*). Für diese und andere Bildungsbereiche stellt der im Kapitel 8 thematisierte Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eine übergreifende Bezugs- und Referenzebene her, dem wiederum mit Bezug auf den europäischen Bildungsraum der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) übergeordnet ist.

Für die betriebliche Bildungsarbeit und generell für die Berufs- und Weiterbildung schaffen die Kompetenzbegriffe und Kompetenzmodelle der Kultusministerkonferenz und des Deutschen Qualifikationsrahmens bundesweite Referenzen und Regelungen. Bereichs- und branchen- oder unternehmensspezifische Kompetenzmodelle sind, bei aller Differenzierung, hiermit kompatibel zu gestalten.

Das in der Berufs- und Weiterbildung bestehende dominierende Kompetenzverständnis ist die umfassende berufliche Handlungskompetenz, in der sich verschiedene Kompetenzdimensionen vereinen. Bereits der Deutsche Bildungsrat verweist auf unterschiedliche Kompetenzdimensionen, indem er fordert, dass „mit der Fachkompetenz zugleich humane und gesellschaftlich-politische Kompetenzen“ vermittelt werden (*Deutscher Bildungsrat 1974, S. 49*). Diese drei Kompetenzen stehen aber nicht gleichwertig nebeneinander. Vielmehr misst der Bildungsrat der Human-kompetenz eine größere Bedeutung zu und verbindet sie mit den emanzipatorischen und kritisch-reflexiven Zielorientierungen der damaligen Bildungsreform. Als humane Kompetenz wird definiert, „daß der Lernende sich seiner selbst als eines verantwortlich Handelnden bewußt wird, dass er seinen Lebensplan im mitmenschlichen Zusammenleben selbständig faßt und seinen Ort in Familie, Gesellschaft und Staat richtig zu finden und zu bestimmen vermag“ (ebd.).

Im Zusammenhang mit der Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe und Bestrebungen der Kultusministerkonferenz (KMK), das Konzept der Handlungsorientierung (*Nickolaus 2008, S. 77 ff.; Herkner/Pahl 2020*) in der berufsschulischen Ausbildung zu fördern, wurde der Kompetenzbegriff zunehmend in Überlegungen zur Curriculumentwicklung und zur didaktisch-methodischen Gestaltung von Lernprozessen aufgenommen und weiterentwickelt. Entsprechend sind auch die mit dem Lernfeldkonzept in der Berufsschule verfolgten Ziele auf die Entwicklung von Handlungskompetenz gerichtet.

Im Mittelpunkt der von der KMK veröffentlichten „Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe“ steht die Förderung der Handlungskompetenz (*Sekretariat der Kultusministerkonferenz* 2018). Diese zielt darauf, berufliche, gesellschaftliche und individuelle Entwicklungen im Sinne von Qualifizierung und Bildung zu verstehen. Im Kompetenzmodell wird Handlungskompetenz „als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen“ verstanden, „sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (ebd., S. 15). Danach entfaltet sich Handlungskompetenz in den Dimensionen von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz, die folgendermaßen definiert werden (ebd.):

- **Fachkompetenz** bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen“.
- **Selbstkompetenz** bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte“.
- **Sozialkompetenz** bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität“.

In früheren Fassungen der Handreichung wurde die „Selbstkompetenz“ auch anders bezeichnet, so im Jahr 2000 als „Personalkompetenz“ und im Jahr 2007 in Anknüpfung an die Bestimmungen des Deutschen Bildungsrats als „Humankompetenz“. Die unterschiedlichen Begrifflichkeiten werden in den Dokumenten der KMK kaum erläutert. Es bleibt zu vermuten, dass die Variationen auf Positionierungen im Spannungsfeld von Bildung und Ökonomie zurückzuführen sind. Es bleibt offen, inwieweit von der KMK ein bildungstheoretisch und berufsbildungswissenschaftlich fundiertes Bildungsverständnis vertreten wird.

Weiter führt die KMK in der aktuell geltenden Handreichung aus, dass „Methodenkompetenz, kommunikative Kompetenz und Lernkompetenz ... immanenter Bestandteil von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz“ sind (ebd. S. 16). Diese sozusagen querliegenden Kompetenzen werden folgendermaßen definiert (ebd.):

- **Methodenkompetenz** bezeichnet die „Bereitschaft und Fähigkeit zu zielgerichtetem, planmäßigem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen (zum Beispiel bei der Planung der Arbeitsschritte)“.
- **Kommunikative Kompetenz** bezeichnet die „Bereitschaft und Befähigung, kommunikative Situationen zu verstehen und zu gestalten. Hierzu gehört es, eigene Absichten und Bedürfnisse sowie die der Partner wahrzunehmen, zu verstehen und darzustellen“.
- **Lernkompetenz** ist die „Bereitschaft und Fähigkeit, Informationen über Sachverhalte und Zusammenhänge selbstständig und gemeinsam mit anderen zu verstehen, auszuwerten und in gedankliche Strukturen einzuordnen. Zur Lernkompetenz gehört insbesondere auch die Fähigkeit und Bereitschaft, im Beruf und über den Berufsbereich hinaus Lerntechniken und Lernstrategien zu entwickeln und diese für lebenslanges Lernen zu nutzen“.

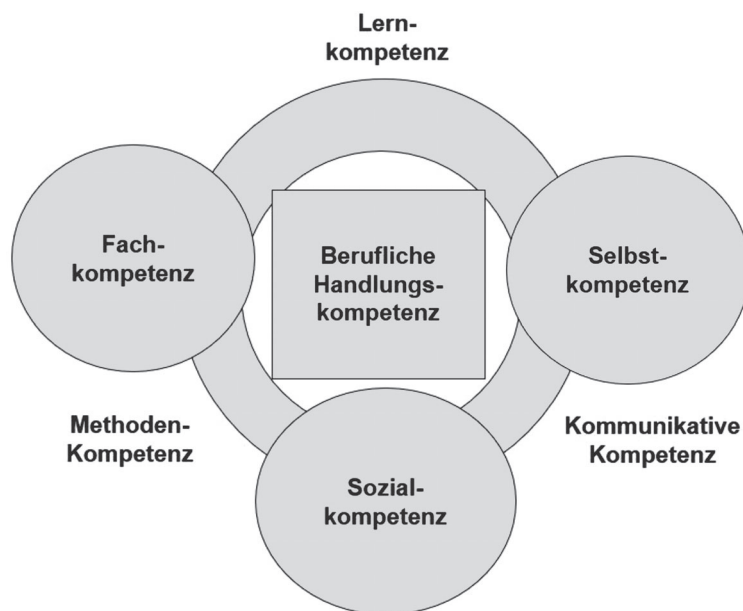


Abb. 5: Kompetenzmodell der Kultusministerkonferenz