

Der Kompetenzbegriff in der beruflichen Bildung

Definition: Kompetenz ist die Fähigkeit zur Anwendung von Kenntnissen, Know-how und Fähigkeiten in einem gewohnten oder neuen Zusammenhang. (CEDEFOP 2004)

Kompetenz ist die Disposition für expertenhaftes Handeln, das *Können*. Können ist *allerdings* keine Ableitung von Kompetenz, sondern selbst Ausdruck dieser und wird als Performanz sichtbar.

Ansatz

- Analytische, nur einzelne Kompetenzdimensionen erfassende Beschreibungen vermeiden.
- Kompetenzen, die zur Ausführung und Gestaltung von **Kernarbeitsaufgaben** oder für das Lösen bestimmter Problemstellungen im Arbeitskontext eines bestimmten Berufes erforderlich sind (Performanz nicht nur als Handlungsoption, sondern als Ausdruck für Kompetenz).
- **Kernarbeitsaufgaben** sind umfassende Aufgaben innerhalb eines Arbeitskontexts, die *eine Person* mit dem entsprechenden Berufsprofil beherrscht und mitgestaltet.

Arbeitsprozess bezogene Kompetenzen werden empirisch in der beruflichen Arbeitspraxis erhoben und dienen als "Bereiche gegenseitigen Vertrauens".

Es werden berufliche Kompetenzen bezogen auf Arbeitsprozesse formuliert:

- Bedienen und Betreiben (von Einrichtungen, Anlagen, Systemen, ...)
- Montieren/Demontieren
- Warten/Inspizieren/Instandhalten
- Installieren
- Fehler suchen/Diagnostizieren
- Konstruieren
- Planen/Projektieren
- Entwerfen und Entwickeln

...

- den *Arbeitsprozess*
(*Sinnzusammenhang*)
 - Arbeitsorganisation (Ablauf/Aufbau)
 - Plan <-> Wirklichkeit (Beziehung/Situiertheit)
 - Arbeitsbedingungen / Rahmenbedingungen (Auftragskarte/Schnittstellen...)
- die *Gegenstände der Facharbeit*
(*Sachzusammenhang*)
 - Produkt / Einrichtung / Anlage

- Kunde und seine Anforderungen
- Technik
- Werkzeuge

„Der Transfer von Wissen ist nichts anderes als die Anwendung vorhandenen Wissens in neuen Kontexten, ...“

Problembereiche

- Fachkräftemangel (durch unzureichende Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland?)
- Zunahme an reglementierten Tätigkeiten (nicht Berufsqualifikationen), die zu Anerkennungsproblemen führen: z. B. Arbeiten an Hochvoltsystemen, an Sicherheitseinrichtungen, die dem Sprengstoffgesetz unterliegen (Airbag) etc.
- Aktuelle Initiativen, Erklärungen und Gesetzgebungsverfahren zur gegenseitigen „Anerkennung“

Zertifikate /Transferinstrumente

- Europäischer Lebenslauf
- Sprachenpass
- EUROPASS Mobilität
- Certificate Supplement / Zeugniserläuterungen

Anerkennung und Absicherung

- ECVET
Europäisches Leistungspunktesystem in der Berufsbildung
- Referenz-Niveaus / Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

Unsicherheiten bzw. offene Fragen

Wissen wir,

- | | | |
|--|---|------------------------------------|
| ... was Fachkräfte können (müssen)? | → | Analyse |
| ... wie sich berufliche Kompetenzen entwickeln? | → | Gestaltung |
| ... woran diese Kompetenzen erkannt und wie sie erfasst werden können? | → | Modellierung und Evaluation |

Copyright:

Prof. Dr. Matthias Becker
Universität Flensburg

Fachschulen für Technik auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt der Industrie 4.0 (Projekt)

- „*Künftig zählen Kompetenzen mehr als Kenntnisse*“ (Ingenieurkarriere 2/2014)
- Veränderungen im Sinne von „Industrie 4.0“: Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Qualifikationsanforderungen bleiben bisher häufig unberücksichtigt.
- Ehemalige Strukturen der Fachlichkeit verschmelzen zu einer neuen, den industriellen Anforderungen geschuldeten Interdisziplinarität.
- weniger ein feststehendes Qualifikationsprofil als vielmehr ein auf Kompetenzentwicklung angelegtes Berufsleben – von der Berufsausbildung bis in den Ruhestand.
- Technologiewandel hin zu einer Industrie 4.0 wird Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem haben
- Welche Kompetenzen und Qualifikationen für diese veränderten bzw. neuen Beschäftigungsmöglichkeiten benötigt werden, ist noch relativ unbekannt.

Im Mittelpunkt dieses Vorhabens steht daher die Frage:

Wie lässt sich ein Kompetenzprofil für eine Techniker Ausbildung zum/zur Techniker/-in für eine Industrie 4.0 im europäischen Raum gestalten und in vorhandene bzw. neu zu arrangierende Profile implementieren.

Wolfgang Hill, Initiator und Projektteilnehmer
Diplom-Ingenieur (TU)
Consultant

GRUNDIG|AKADEMIE

für Wirtschaft und Technik
Gemeinnützige Stiftung e.V.

Beuthener Straße 45
90471 Nürnberg
hill@grundig-akademie.de
www.grundig-akademie.de