

WIE KANN BERUFLICHE HANDLUNGSKOMPETENZ GEPRÜFT WERDEN?

Ein Versuch der Einordnung von
Prüfungsinstrumenten.

- Kompetenzbegriff in der beruflichen Bildung
 - Über das Verhältnis von Wissen und Handeln in der beruflichen Arbeit und Ausbildung
- Handlungskompetenz
 - Das Modell
- Kompetenzfeststellung/ -messung
 - Offene Testaufgaben – eine etablierte Möglichkeit
- Prüfungsinstrumente
 - Welche Eignung besitzen sie zur Kompetenzmessung

KOMPETENZ - VERSUCH EINER BEGRIFFSDEFINITION

WAS SAGT DIE BILDUNGSWISSENSCHAFT?

- Der Kompetenzbegriff ist ein hypothetisches Konstrukt, dessen theoretische Grundlagen keineswegs vollständig geklärt sind, insbesondere nicht das Verhältnis von Wissen und Handeln.
- In pädagogischer Sicht zielt der Begriff der Kompetenz auf menschliche Fähigkeiten, die dem situationsgerechten Handeln zugrunde liegen und dieses erst ermöglichen.
- Beruflicher Handlungskompetenz wird als das reife Potenzial beruflicher Fähigkeiten bezeichnet, das es dem Menschen erlaubt, den Leistungsanforderungen in konkreten beruflichen Situationen entsprechend zu handeln .

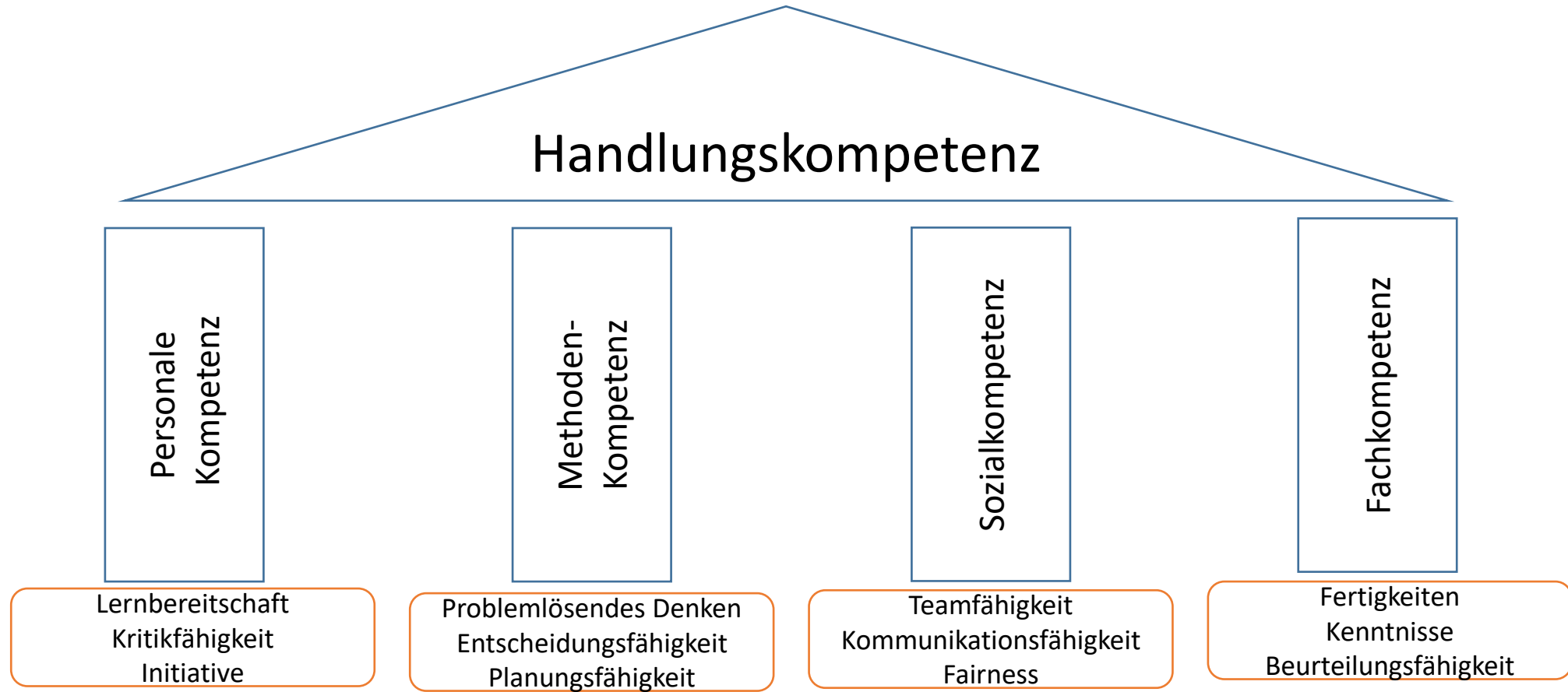
Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden. Im DQR wird Kompetenz in den Dimensionen Fachkompetenz und personale Kompetenz dargestellt. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und findet deshalb in der DQR-Matrix nicht eigens Erwähnung.

- Es ist eine Grundannahme der Pädagogik im Allgemeinen und in der Berufspädagogik im Besonderen, dass in Schule und Betrieb Wissen vermittelt wird, welches die Lernenden anschließend in Handeln, und zwar in kompetentes Handeln umsetzen.

- Stimmt diese Gleichung?

- Lernen bedeutet im Prozess der beruflichen Qualifizierung die Aneignung von Fertigkeiten (Competencies). Lernen im Sinne der Aneignung von Qualifikationen wird nicht als eine Dimension der Persönlichkeitsentwicklung, sondern als eine notwendige Voraussetzung für die sachgerechte Ausübung einer Tätigkeit verstanden.
- Dagegen verweist Kompetenz und Kompetenzentwicklung auf die Entwicklung der Persönlichkeit. Das kompetente berufliche Handeln beinhaltet die Dimensionen des Verstehens, Reflektierens und Bewertens der beruflichen Aufgaben und deren Lösung sowie die Fähigkeit, in sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung an der Gestaltung betrieblicher Prozesse mitzuwirken und sie nicht nur nach detaillierten Anweisungen auszuführen (Rauner 1988; Heidegger u. a. 1991; KMK 1991, 1996).

DAS MODELL DER BERUFLICHEN HANDLUNGSFÄHIGKEIT



Personale Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu gehört auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden. Fachkompetenz und personale Kompetenz schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein.

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

Kompetenzfeststellung

- Sieht man von den vielfältigen Formen der Qualifizierung für die Arbeitswelt einmal ab, dann ist das verbindende Merkmal beruflicher Bildung (Alleinstellungsmerkmal) das Ziel „einen Beruf zu erlernen“.
- Der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass die Ausgebildeten über die Berufsfähigkeit verfügen. Sie sind in der Lage, den erlernten Beruf nach den Regeln der jeweiligen Profession bzw. des jeweiligen Berufes auszuüben.
- Von zentraler Bedeutung ist für das Erfassen beruflicher Kompetenzen ist das Konzept des *Arbeitsprozesswissens*.
- Arbeitsprozesswissen lässt sich in einer ersten Näherung als *der Zusammenhang von praktischem und theoretischem Wissen* charakterisieren (vgl. Fischer/Rauner 2002).



- Berufsbildung wird nicht als eine Veranstaltung der ‘Stoffvermittlung’ verstanden, sondern als ein Prozess der Entwicklung beruflicher Gestaltungs- und Handlungskompetenz.
- Handlung verweist dabei als eine arbeitspsychologische und -pädagogische Schlüsselkategorie auf das Konzept der vollständigen Arbeitshandlung (Hacker 1998; Volpert 2005).
- Berufliche Entwicklung wird als ein zusammenhängender Prozess der Kompetenz- und Identitätsentwicklung aufgefasst.
- Berufliche Kompetenzentwicklung vollzieht sich danach in einem Prozess der Herausbildung beruflicher Identität beim Hineinwachsen in die jeweilige berufliche Praxisgemeinschaft.

Kompetenzfeststellung mit offenen Testaufgaben

- Testaufgaben müssen so offen formuliert sein, dass die Vielfalt der Lösungsmöglichkeiten realitätsnah abgebildet wird.
- Testaufgaben müssen mehr oder weniger große Gestaltungsspielräume beinhalten, deren Ausnutzung ein wesentlicher Indikator für berufliche Kompetenz ist.

PRÜFUNGSINSTRUMENTE UND IHRE EIGNUNG ZUR KOMPETENZFESTSTELLUNG

EINE AUSWAHL

(3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnde Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Die berufliche Handlungsfähigkeit kann anhand folgender Fragen erfasst werden:

- Wird die Lösung in die betriebliche Ablauf- und Arbeitsorganisation eingebettet?
- Basieren die Lösungen auf betrieblichem Arbeitsprozesswissen?
- Werden bei der Lösung die vor- und nachgelagerten Prozesse berücksichtigt und begründet?
- Kommen in der Lösung berufsspezifische arbeitsprozessbezogene Fähigkeiten zum Ausdruck?
- Werden bei der Lösung Aspekte berücksichtigt, die die Grenzen der eigenen Berufsarbeit überschreiten?
- Werden unterschiedliche Möglichkeiten der Recherche eingesetzt?

- Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben
 - Die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben sind praxisbezogen oder berufstypisch. Bei der Bearbeitung entstehen Ergebnisse wie z.B. Lösungen zu einzelnen Fragen, Geschäftsbriefe, Stücklisten, Schaltpläne, Projektdokumentationen oder Bedienungsanleitungen. Werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert, erhalten die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben eine eigene Gewichtung.
- Bewertet werden:
- fachliches Wissen,
 - Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge und/oder
 - methodisches Vorgehen und Lösungswege. Zusätzlich kann auch (z.B. wenn ein Geschäftsbrief zu erstellen ist) die Beachtung formaler Aspekte wie Gliederung, Aufbau und Stil bewertet werden.

- Fallbezogenes Fachgespräch

- Das Fallbezogene Fachgespräch wird ausgehend von einer vom Prüfling durchgeführten oder vom Prüfungsausschuss vorgegebenen praxisbezogenen Aufgabe geführt. Dabei kann dem Prüfling die Möglichkeit gegeben werden, sich anhand von Unterlagen vorzubereiten und diese während des Gesprächs zu nutzen. Es werden Fachfragen, fachliche Sachverhalte und Vorgehensweisen sowie Probleme und Lösungen erörtert. Es sind eigene Prüfungsanforderungen zu formulieren. Das Fallbezogene Fachgespräch erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet werden:

- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge,
- methodisches Vorgehen und Lösungswege und/oder
- kommunikative Fähigkeiten.

- Gesprächssimulation

Die Gesprächssimulation ist ein mündliches Rollenspiel. Der Prüfling agiert dabei in seiner künftigen beruflichen Funktion, während in der Regel ein Prüfer/eine Prüferin oder eine dritte Person die Rolle des Gesprächspartners übernimmt. Dies kann ein inner- oder außerbetrieblicher Kunde, ein Gast, ein Mitarbeiter u. ä. sein. Dabei kann dem Prüfling die Möglichkeit gegeben werden, sich anhand von Unterlagen vorzubereiten und diese während des Gesprächs zu nutzen. Es sind eigene Prüfungsanforderungen zu formulieren; die Gesprächssimulation erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet werden:

- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge,
- methodisches Vorgehen und Lösungswege,
- kommunikative Fähigkeiten sowie
- Kundenorientierung.

- Prüfungsprodukt/Prüfungsstück

Der Prüfling erhält die Aufgabe, ein berufstypisches Produkt herzustellen. Beispiele für ein solches Prüfungsprodukt/Prüfungsstück sind ein Metall- oder Holzzeugnis, ein Computerprogramm, ein Marketingkonzept, eine Projektdokumentation, eine technische Zeichnung, ein Blumenstrauß etc. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Das Prüfungsprodukt/Prüfungsstück erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet wird:

- das Endergebnis bzw. das Produkt. Darüber hinaus ist es zusätzlich möglich, die Arbeit mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren, eine Präsentation durchzuführen sowie ein Auftragsbezogenes Fachgespräch durchzuführen.

- Arbeitsprobe

Der Prüfling erhält die Aufgabe, eine einzelne berufstypische Tätigkeit durchzuführen. Es kann sich beispielsweise um eine Dienstleistung oder eine Instandhaltung oder Instandsetzung handeln. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Die Arbeitsprobe erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet wird:

- die Arbeits-/Vorgehensweise. Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden. Darüber hinaus ist es zusätzlich möglich, ein Situatives oder ein Auftragsbezogenes Fachgespräch durchzuführen und die Durchführung mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren.

- **Arbeitsaufgabe**

Die Arbeitsaufgabe besteht aus der Durchführung einer komplexen berufstypischen Aufgabe. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Die Arbeitsaufgabe erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet werden:

- die Arbeits-/Vorgehensweise und das Arbeitsergebnis oder
- nur die Arbeits-/Vorgehensweise.

Die Arbeitsaufgabe kann durch ein Situatives Fachgespräch, ein Auftragsbezogenes Fachgespräch, durch Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen, Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben und eine Präsentation ergänzt werden. Diese beziehen sich auf die zu bearbeitende Arbeitsaufgabe.

- **Betrieblicher Auftrag**

Der Betriebliche Auftrag besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags. Der Betriebliche Auftrag wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines auftragsbezogenen Fachgesprächs erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Der Betriebliche Auftrag erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet wird:

- die Arbeits-/Vorgehensweise. Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden.

**VIELEN DANK
FÜR EURE
AUFMERKSAMKEIT**