

Kompetenzkonzepte und ihre Bedeutung in der Weiterbildung

**RUDOLF TIPPELT,
JOHANNA GEBRANDE, CARMEN LEGNI**

16. DIE-Forum Weiterbildung

Bonn, 02. Dezember 2013





- **Hinführung**



- **Qualität-Entwicklung-Management –
Kompetenzentwicklung (Erpenbeck/Rosenstiel)**



- **Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)**



- **Das Kompetenzkonzept von PISA und PIAAC**



- **Fazit**



- **Hinführung**



- Qualitäts-Entwicklungs-Management –
Kompetenzentwicklung (Erpenbeck/Rosenstiel)



- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)



- Das Kompetenzkonzept von PISA und PIAAC



- **Fazit**



- abgeleitet vom lateinischen Begriff *competere* (= zusammentreffen, zu etwas fähig sein)
- von White (1959) in die Motivationspsychologie und von Chomsky (1965) in die Kommunikationswissenschaften eingeführt
- Bourdieu (1970) nimmt die kulturelle Kompetenz in sein Habituskonzept auf
- Kommunikative Kompetenz entsteht bei Habermas (1971, 1974) in der Auseinandersetzung des Subjekts mit seiner Umwelt
- Roth (1971) entwirft ein Handlungskompetenzmodell für die Pädagogik
- Mertens (1974): Schlüsselqualifikationen (Basis- und Horizontqualifikationen, Breitenelemente, Vintagefaktoren)



- Hinführung
- **Qualität-Entwicklung-Management –
Kompetenzentwicklung (Erpenbeck/Rosenstiel)**
- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)
- Das Kompetenzkonzept von PISA und PIAAC
- Fazit



Das Kompetenzkonzept sollte nur benutzt werden...

1. ...in Bezug auf die erfolgreiche **Bewältigung komplexer** (selbstorganisiertes Handeln erfordernder) Anforderungen.
→ Die psychologische Kompetenzstruktur leitet sich aus der **Anforderungsstruktur** ab.
2. ...wenn zur Bewältigung dieser komplexen Anforderungen sowohl **kognitive** (fachlich-methodische) wie **motivationale, ethische (personale) willensmäßige** (aktivitätsbezogene) und **soziale** (sozial-kommunikative) Komponenten gehören.
3. ...der Komplexitätsgrad der Anforderungen hoch genug bzw. ohne **Selbstorganisationsprozesse** nicht zu bewältigen ist.
→ Die Grenze zwischen Fertigkeiten (skills) und Kompetenzen ist **allerdings unscharf**.



Das Kompetenzkonzept sollte nur benutzt werden...

4. ...wenn **Lernprozesse** (Kompetenzentwicklungsprozesse) zu den notwendigen Voraussetzungen gehören, um die komplexen Anforderungen zu bewältigen (→ große Bedeutung **informellen Lernens**, u.a. in der Arbeit, im sozialen Umfeld, im Netz).
5. *Schlüsselkompetenzen* und *Metakompetenzen* sollten konzeptuell differenziert werden.
 - **Schlüsselkompetenzen** beziehen sich auf die Bewältigung eines großen Spektrums sehr unterschiedlicher aber gleich wichtiger Anforderungen des Alltags, der Arbeit oder des sozialen Lebens
 - **Metakompetenzen** beziehen sich auf deklaratives oder prozedurales Wissen *über* die eigenen Kompetenzen



	subjektzentrierter Betrachtungsfokus	handlungszentrierter Betrachtungsfokus
auf konvergent- anforderungsorientierte Handlungs- und Tätigkeitssituationen bezogen	Variable { Merkmale } Eigenschaften	Fertigkeiten Eignungen Qualifikationen Fähigkeiten
auf divergent- selbstorganisative Handlungs- und Tätigkeitssituationen bezogen		↓ Kompetenzen



Wachsende Bedeutung haben:

- breite Fachkompetenz

- Methodenkompetenz

- Sozialkompetenz

- Personaler und kultureller Kompetenz

↖ Handlungskompetenz (erfahrungsbezogenes Wissen)

Systematischer Erwerb von Fachkompetenz (intelligentes Wissen)

Erwerb intelligenten Wissens

(vertieftes Verstehen, vernetztes und flexibles Wissen)

erfordert

--> **vertikalen Lerntransfer**

enthält

--> **Anschlussfähigkeit für lebenslanges Lernen**

wird begünstigt durch

--> **gesteuerten, aber teilnehmerzentrierten Unterricht/Lehrstil**

in Anlehnung an Weinert 1998

Erwerb des Lernen Lernens (Lernkompetenz-Methodenkompetenz)

Erwerb des Lernen Lernens

(Lernkompetenz)

erfordert

--> **Expertise über das eigene Lernen**

wird begünstigt durch

--> **prozessorientiertes, aber inhaltliches Lernen (keine
Separatkurse)**

gefördert durch

--> **angeleitetes, selbständiges Lernen und durch Reflexion über
erfolgreiches Lernen**

in Anlehnung an Weinert 1998

Erwerb von Sozialkompetenz

Erwerb sozialer Kompetenzen

bedeutet

--> **Soziales Verstehen, soziale Empathie (role taking), soziale Verantwortung, Konfliktlösungskompetenz**

erfordert

--> **reflektierte soziale Erfahrungen**

wird begünstigt durch

--> **regelgeleitete Zusammenarbeit, Gruppenunterricht, Teamarbeit, Konfliktlösungsaufgaben, etc.**

in Anlehnung an Weinert 1998

Erwerb von personaler und kultureller Kompetenz (Schule, Ausbildung, Weiterbildung)

Erwerb von personaler Kompetenz

(normgerechtes und -kritisches Handeln; soziale, demokratische und persönliche Werte)

durch

--> **Erleben einer Wertegemeinschaft**

(Lernkultur, Kohäsion, Vorbilder, Gemeinschaftserfahrungen)

wird begünstigt durch

--> **unspezifischen Lerntransfer**

(Gewöhnung, Einsicht, Erfahrung, Reflexion)

wird begünstigt durch

--> **„lebendige“ Lernkultur/humanere Arbeitskulturen**

in Anlehnung an Weinert 1998

Erwerb anwendungsfähigen Wissens (Handlungskompetenz)

Erwerb anwendungsfähigen Wissens
(Handlungskompetenz)

durch

--> **situationsspezifische Erfahrungen**

erfordert

--> **horizontalen Lerntransfer**

wird begünstigt durch

--> **Situiertes Lernen (authentische Lernsituationen)**

wird erleichtert durch

--> **Projektunterricht/arbeitsplatznahes Lernen**

in Anlehnung an Weinert 1998



in Anlehnung an Baumert/Kunter 2006



Land	Programm	Inhalt des Programms
<i>Dänemark</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Danish National Competence Account (NCA) 	✓ Identifizierung und Entwicklung von Indikatoren auf mikro- und makrosozialer Ebene, um grundlegende Dimensionen sozialer Kompetenz erfassen zu können. Ziel: Stärken- und Schwächenanalyse nationaler (Bildungs- und Berufs-) Kompetenzen
<i>Frankreich</i>	<ul style="list-style-type: none"> • bilan de compétences • Validierungsdossier 	✓ Kompetenzbilanz als Instrument der Berufsorientierung und Beratung; Ziel: individuelle Analyse und Evaluierung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen ✓ Validierung von Kenntnissen und Kompetenzen; Ziel: Dispense für einzelne Einheiten eines angestrebten Diploms im Bereich der Hochschulausbildung
<i>Großbritannien</i>	<ul style="list-style-type: none"> • National Vocational Qualification (NVQ) 	✓ NVQs basieren auf sog. nationalen Kompetenzstandards, in denen die für einen Beschäftigung oder für einen Beruf erforderlichen Kompetenzen oder Leistungsstandards festgelegt wurden, unabhängig davon wo diese erworben wurden. Ziel: Institutionalisierung einer alternativen Form nationaler beruflicher Befähigungsnachweise
<i>Norwegen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • The Realkompetanse Project 	✓ Validierung von non-formellen und informellem Lernen (Realkompetenzen statt Qualifikationen); Ziel: gleichberechtigte Kompetenzbewertung am Arbeitsplatz <u>und</u> im Bildungssystem
<i>Schweiz</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Schweizerisches Qualifikationsbuch/ CH-Q 	✓ Kompetenzbilanzierung; Ziel: Sammlung von Grundlagen für die individuelle Weiterentwicklung in Bildung und Beruf sowie für die Förderung der beruflichen Mobilität
<i>Deutschland</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) 	✓ Kompetenzbilanzierung angelehnt an den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (European Qualifications Framework-EQF)



- Hinführung



- Qualitäts-Entwicklungs-Management –
Kompetenzentwicklung (Erpenbeck/Rosenstiel)



- **Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)**



- Das Kompetenzkonzept von PISA und PIAAC



- Fazit



Qualifikationsrahmen ist ein „Instrument für die Entwicklung und Klassifizierung von Qualifikationen anhand einer Reihe von Kriterien, die für die **festgelegten Niveaus** von Lernergebnissen anwendbar sind“ (CEDEFOP 2008, S 148).

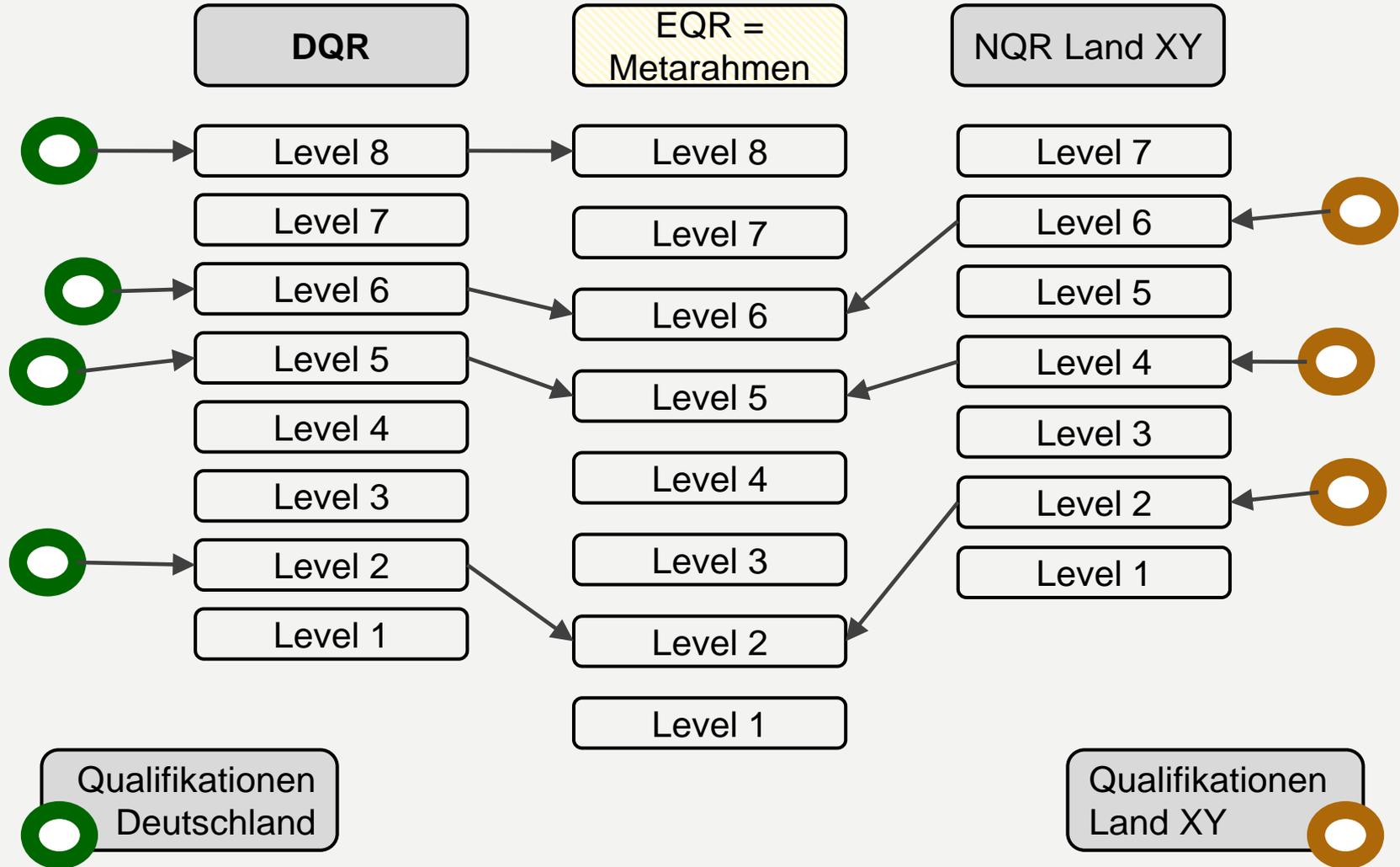
Kompetenz „bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als **umfassende Handlungskompetenz** verstanden“ (AK DQR 2010, S. 16).



Niveauindikator

Anforderungsstruktur

<i>Fachkompetenz</i>		<i>Personale Kompetenz</i>	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz



DQR-Büro 2010



Niveau	Qualifikationen
1	Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. BVJ)
2	Einstiegsqualifizierung Berufsfachschule (berufliche Grundbildung)
3	Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen)
4	Duale Berufsausbildung (3- 3,5-jährige Ausbildungen) Berufsfachschule (Assistentenberufe)
5	(zertifizierter) IT-Spezialist Berufliche Aufstiegsfortbildungen
6	Bachelor (geprüfter) Fachkaufmann, (geprüfter) Meister
7	Master (geprüfter) Strategischer Professional (IT)
8	Promotion



Merkmale

- Kompetenz als **Handlungskompetenz** und als Vermögen zur **Problemlösung**
- Übersetzungsinstrument für den Europäischen Qualifikationsrahmen
- Orientierung an **Lernergebnissen**
- **Holistisch**: Berücksichtigung schulischer, beruflicher und akademischer (Aus-) Bildung
- Einordnung von **Qualifikationen (Zertifikate)**, nicht von Personen
- Acht Niveaustufen und vier Säulen
- Kompetenzen werden über Deskriptoren auf jedem Niveau charakterisiert



- Wer führt Kompetenzakkreditierung durch?
- Wer steuert national, wer international?
- Wie valide sind Einstufungen? („robustes“ Verfahren)
- Anerkennung von Teilqualifikationen für berufliche Ausbildung und Hochschulbildung?
- Wer berät und begleitet?
- Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung?
- Diagnostik **informeller erworbener** Lernergebnisse?
- Qualitätssicherung?
- **Wie werden Weiterbildungen erfasst?**
- **Welche Wirkung entfaltet der DQR?**



- Hinführung
- Qualitäts-Entwicklungs-Management –
Kompetenzentwicklung (Erpenbeck/Rosenstiel)
- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)
- **Das Kompetenzkonzept von PISA und PIAAC**
- Fazit



PISA liefert **Kompetenzprofile** (15-jährige) und gibt Auskunft über demografische Merkmale, häusliche und schulische Umwelt und erlaubt außerdem die **Analyse von Veränderungen** der Situationen der beteiligten Staaten über die Zeit (Replikation)

PIAAC liefert aufschlussreiche Erkenntnisse über die Kompetenzen der **erwachsenen Bevölkerung (16 – 65)** im erwerbsfähigen Alter und eine empirisch fundierte Grundlage für mögliche politische und soziale Interventionen, insbesondere in den Bereichen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.



Kompetenz ist ...

- die Fähigkeit in einer bestimmten Situation angemessen zu handeln,
- umfasst die Anwendung von Wissen, die Benutzung von Werkzeugen sowie kognitive und praktische Strategien und Routinen,
- beinhaltet Überzeugungen, Veranlagungen und Werte.

Im Englischen wird keine Unterscheidung zwischen competency und skills gemacht.



- **Lesekompetenz**
Assessment of Literacy Skills
- **Alltagsmathematische Kompetenz**
Assessment of Numeracy Skills
- **Technikbasierte Problemlösekompetenz**
Assessment of Problem-Solving in a Technology-Rich Environment



PIAAC

- Fähigkeit, „geschriebene Texte zu **verstehen**, zu **bewerten**, zu **nutzen** und sich mit diesen nachhaltig zu **beschäftigen**, um sich am Leben in der Gesellschaft zu beteiligen, die eigenen Ziele zu erreichen, sein Wissen weiterzuentwickeln und das eigene Potenzial zu entfalten“ (Rammstedt 2013, S. 33)

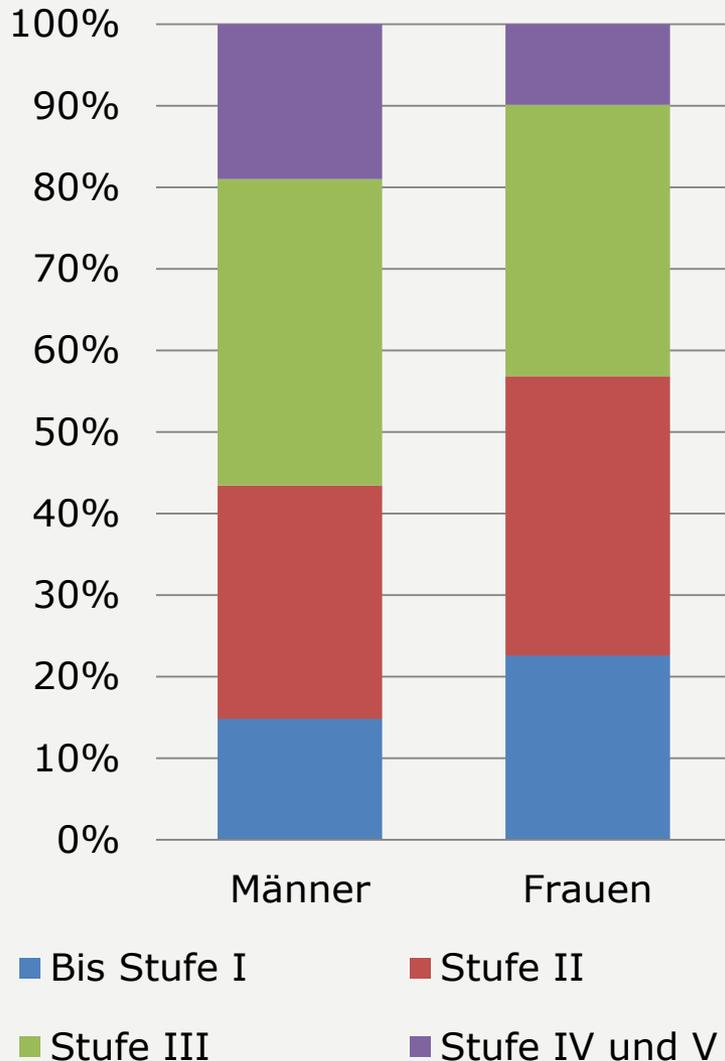
PISA

- Fähigkeit einer Person, geschriebene Texte zu **verstehen**, zu **nutzen** und über sie zu **reflektieren**, um eigene Ziele zu erreichen, das eigene Wissen und Potenzial weiterzuentwickeln und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (Klieme et al. 2010)



Kompetenzen ...

- sind domänenspezifisch
- werden als kognitive Merkmale beschrieben
- werden funktional und fachbezogen charakterisiert
- dienen der Bewältigung von Problemen
- werden in Niveaustufen unterschieden
- werden definiert in Anlehnung an Weinert (2001)



- Deutlich mehr Männer auf den höchsten Stufen IV und V
- Deutlich mehr Frauen auf der Stufe I und darunter
- Auch nach der Adjustierung bleibt der Unterschied (12 Punkte) zwischen Männern (280) und Frauen (263) bestehen.
- Im Vergleich zu anderen Faktoren (z.B. die formale Bildung) ist diese Differenz gering.
- Im Ländervergleich weist D die größte Differenz auf.

Rammstedt 2013, S. 91ff



- Personen, die an Weiterbildung teilnehmen haben im Durchschnitt eine um 28 Punkte höhere Lesekompetenz
 - Insbesondere höher gebildete und kompetente Personen bilden sich weiter („Matthäus-Prinzip“)
 - Personen mit hoher Lesekompetenz (Stufe IV und V) nehmen dreimal so häufig an Weiterbildung teil als Personen mit niedriger Lesekompetenz (bis Stufe I)



- Hinführung



- Qualitäts-Entwicklungs-Management –
Kompetenzentwicklung (Erpenbeck/Rosenstiel)



- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)



- Das Kompetenzkonzept von PISA und PIAAC



- **Fazit**



- Gefahr des **Mismatch** → Kompetenzentwicklung im Bildungssystem versus Nachfrage im Beschäftigungssystem
- Zertifizierte, **modularisierte Weiterbildungskurse** im Aufschwung
- **ProfilPASS** als Beispiel für die Sichtbarmachung von **informell** erworbenen Kompetenzen
- **Professionelle pädagogische Handlungskompetenz**
- Kompetenzentwicklung über die **Lebensspanne**



1. **Grundbildung** für Kompetenzstufe 1 und <1
2. **Erweiterte Grundbildung** für Kompetenzstufe 2 (im Rahmen sozialer politischer Mitwirkungsmöglichkeiten)
3. Sprach- und Integrationskurse für **Migranten** (Anerkennungskultur)
4. **Vernetzungsperspektiven** und Kooperationen (Schule/Betrieb/Weiterbildung/Hochschule) – Learning Cities
5. Kooperation in **multiprofessionellen** Teams
6. **Elternbildung** (generative Zusammenhänge)
7. Berücksichtigung der Kompetenzen **Älterer** (CILL-Ergebnisse)
8. Vertiefende **internationale Vergleiche** (z.B. mediengestützte Problemlösekompetenz)
9. Kein einheitlicher **Ansprechpartner** in der Weiterbildung: KMK, BMBF, EU, Verbände, Kommunen, Betriebe. Dagegen Schule: eher KMK
10. Weiterbildung **korreliert** mit Kompetenzerwerb (Vorsicht korrelativer Zusammenhang)
11. PIAAC liefert eventuell Anregungen für **inklusive Bildungsprozesse**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Rudolf Tippelt

Ludwig-Maximilians-Universität

Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung

Leopoldstraße 13

80802 München

tippelt@edu.lmu.de



- Arbeitskreis DQR (2010). *Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*. Berlin.
- CEDEFOP (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*. Luxembourg.
- Erpenbeck, J., & Rosenstiel, L. von (2003). Einführung. In Dieselben (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (S. IX-XL). Stuttgart.
- Grunert, C. (2012). *Bildung und Kompetenz. Theoretische und empirische Perspektiven auf außerschulische Handlungsfelder*. Wiesbaden.
- Klieme, E., Artelt, C., Hartig, N., Köller, O., Prenzel, M., Schneider, W., Stanat, P. (Hrsg.). (2010). *PISA 2009 Bilanz nach einem Jahrzehnt*. Münster.
- OECD (2013). *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*. OECD Publishing.
- Rammstedt, B. (Hrsg.). (2013). *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012*. Münster.
- Weinert, F.E. (Hrsg.). (2001). *Leistungsmessung in Schulen*. Weinheim/Basel.
- Weinert, F.E (2001a). Concept of competence: A conceptual clarification. In D. Rychen & L. Salganik (Hrsg.), *Defining and selecting key competencies*. Seattle u.a.