



# **Berufliche betriebliche Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung**

– einige Anmerkungen zum Thema und  
Hinweise zu möglichen Entwicklungen –



## Memo vorab

---

- ▷ 1 **Wenn wir über Kompetenzentwicklung in der Berufsbildung sprechen, dann sprechen wir m.E. selektiv von Personen, die bereits in einem Qualifizierungssystem agieren – hier im Berufsbildungssystem – nicht außerhalb (mit allen Konsequenzen für die Betrachtung der Kompetenzfrage von Personen mit Migrationshintergrund!)**
- ▷ 2 **Ich denke, wir sind uns auch einig, dass auf den Ausbildungsordnungen der anerkannten Ausbildungsberufe nicht Kompetenz drauf steht, aber drin ist!**
- ▷ 3 **Der kontextspezifische Bezug von Kompetenzen in der Berufsbildung ist die berufliche Handlungsfähigkeit und der Kompetenzbegriff in erster Linie berufspädagogisch und lerntheoretisch fundiert (Dilger/Sloane).**
- ▷ 4 **Ich möchte mich auf einige Hinweise und Anmerkungen zur Kompetenzentwicklung in der beruflichen betrieblichen Aus- und Weiterbildung beschränken, die mir erwähnenswert erscheinen und keine systematische Analyse liefern – davon gab er hier m.E. bemerkenswerte Beispiele**



# Vorbemerkungen

---

- ▷ **Ziele der Kompetenzentwicklung**
  1. Berufliche Handlungsfähigkeit im Berufsumfeld
  2. Optimierung des Kompetenzstocks für den Bereich der mittleren Fachkräfte (Baethge u.a. 2006)
  
- ▷ **Ausgangsbedingungen:**

veränderte Markt- und Wettbewerbsbedingungen induzieren veränderte betriebliche Organisations- u. Arbeitseinsatzkonzepte und erweiterten Zugriff der Betriebe auf das qualitative Arbeitsvermögen der Beschäftigten (Baethge u.a. 2006)
  
- ▷ **Voraussetzung: Basisqualifikationen/Fachqualifikationen und Anwendungsbefähigung**
  
- ▷ **Fokus hier: Teilnehmer des dualen Systems (Aus- und Weiterbildung)**
  
- ▷ **Teile der geltenden Standards der Berufsbildung sind bereits kompetenzbasiert (Ausbildung – Lernen im Arbeitsvollzug)**
  
- ▷ **Faktoren/Instrumente: AO / Rahmenlehrpläne incl. Kompetenzniveauunterschiede**
  
- ▷ **Spannungsfeld: AO / Beruflichkeit – Module/Standards**
  
- ▷ **Nächste Hürden: weiterer Ausbau der Kompetenzbasierung von AO**
  
- ▷ **Modernisierung der Ausbildung ist relevantes strategisches Handlungsfeld dafür**

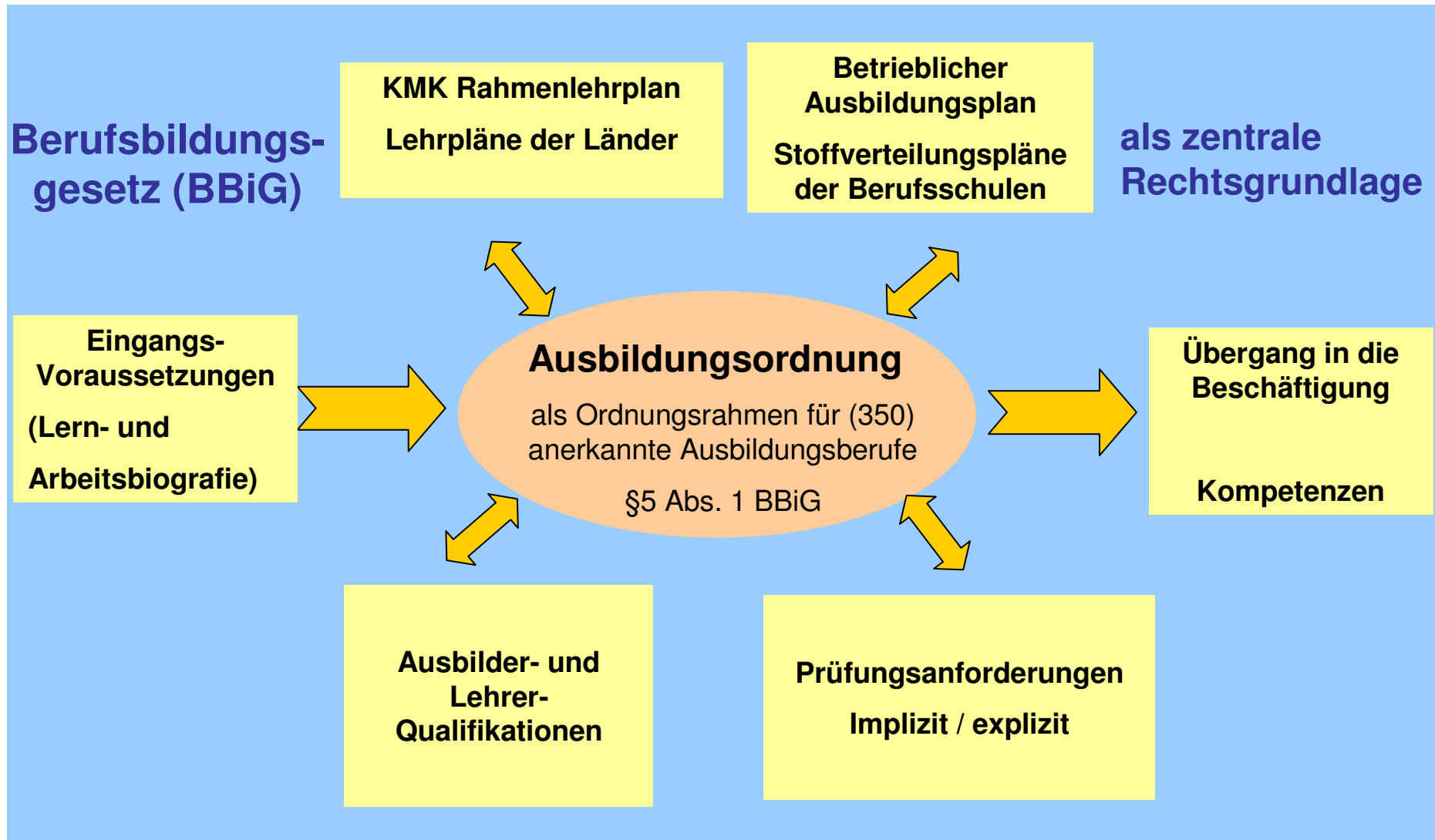


## Berufsbildung und Kompetenzaspekte

---

- ▷ **Kompetenzanforderungen in der Berufsbildung (Änderung Kompetenzprofile = Expertenwissen + Grundlagen anderer Disziplinen)**
- ▷ **Berufliche Handlungsfähigkeit als Leitbild der Berufsausbildung**
- ▷ **Dimensionen der beruflichen Handlungsfähigkeit**
- ▷ **Ausbildungsordnungen: Steuerung und Kontrolle**
- ▷ **Qualifikationsforschung des BIBB**
- ▷ **Netzwerke des BIBB zur Kompetenzentwicklung**
- ▷ **Qualifizierungsrahmen in der EU**
- ▷ ***Ausblick* Kompetenzentwicklung**
- ▷ **Literatur / Quellen**

# Formale (Kompetenz-) Anforderungen in der Berufsausbildung





## Berufliche Handlungsfähigkeit als Leitbild der Berufsausbildung

---

Berufliche Handlungsfähigkeit ist funktional zu verstehen: Sie dokumentiert sich in der erfolgreichen Bearbeitung von konkreten beruflichen Aufgabenstellungen

Kompetenzformulierungen, die über das betriebliche Einzelinteresse hinausgehen finden sich direkt in den AO und Rahmenlehrplänen.

Curricula werden immer weniger rein fachsystematisch, sondern handlungs- und situationsorientiert angelegt.

### Berufliche Handlungsfähigkeit:

*„...Summe aller Dispositionen des Menschen (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbestände und Erfahrungen), die ihn zur Bewältigung seiner beruflichen Aufgaben und gleichzeitig zur eigenständigen Regulation seines beruflichen Handelns einschließlich der damit verbundenen Folgeabschätzungen befähigt.“*

*(in Anlehnung an Bernien 1997, S. 25)*



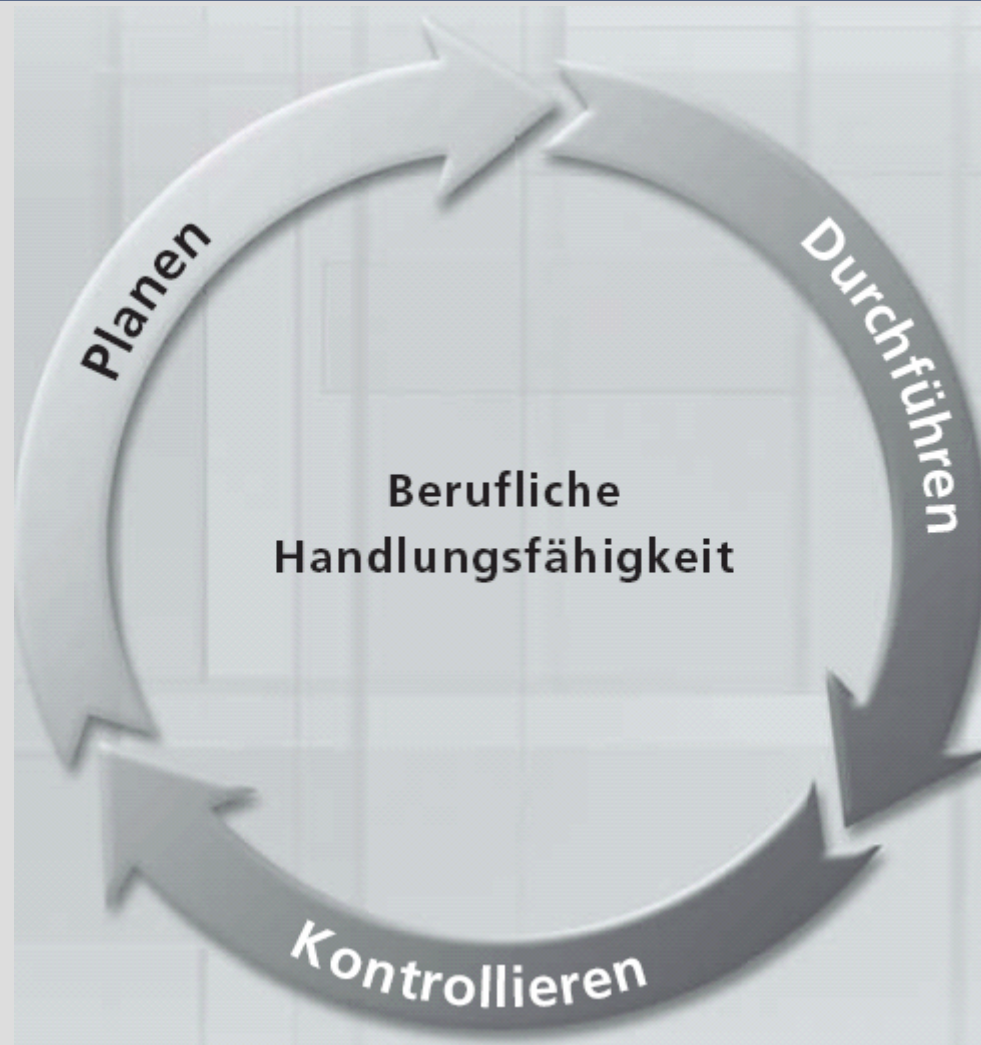
## Dimensionen der beruflichen Handlungsfähigkeit

### Fachkompetenzen

Berufsspezifische  
Kenntnisse und  
Fertigkeiten

### Methoden- kompetenzen

Flexibel einsetzbare  
Fähigkeiten zur  
Aneignung neuer  
Kenntnisse und  
Fertigkeiten



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2006, S. 21

### Personal- kompetenzen

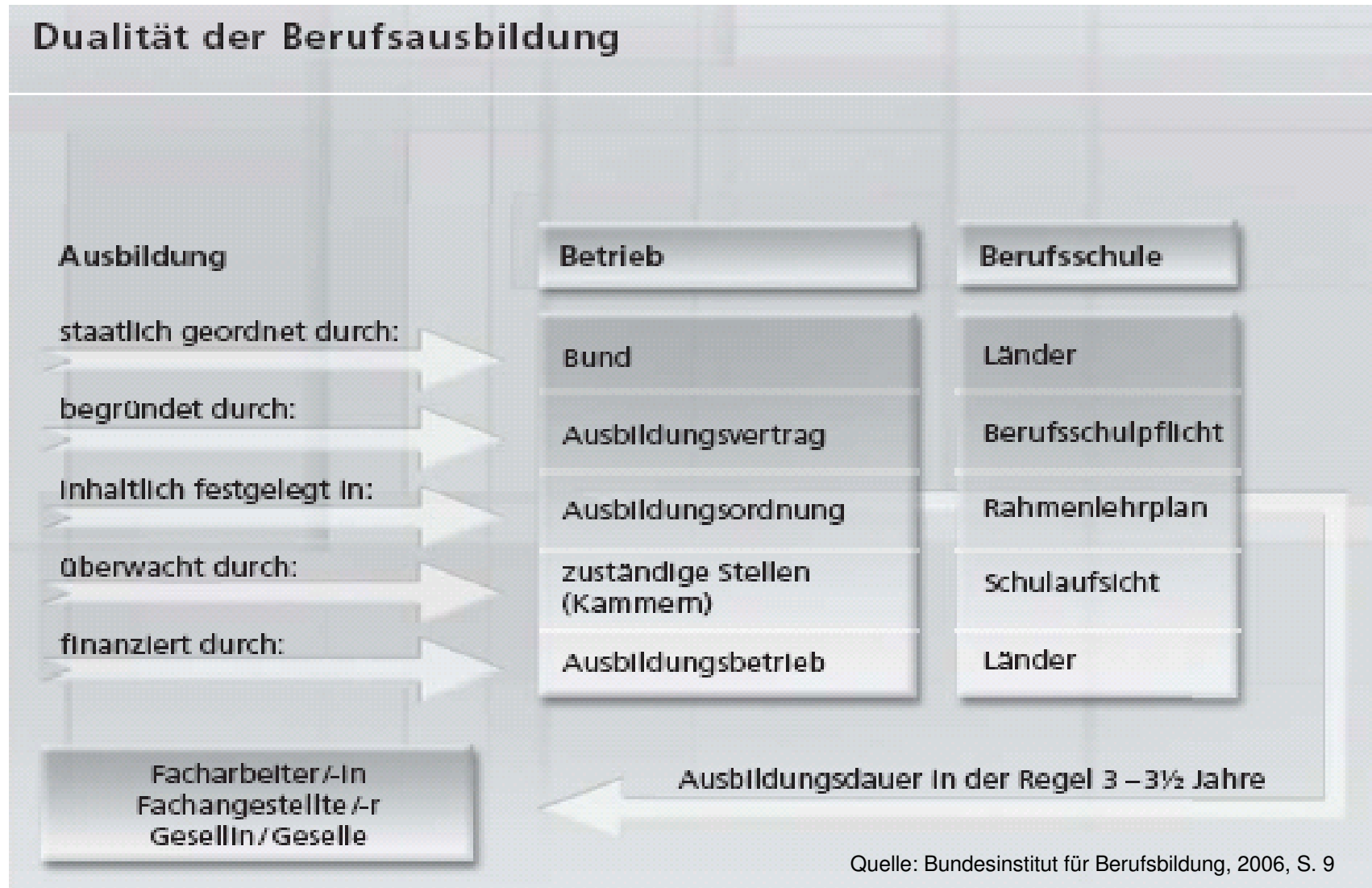
Bereitschaft,  
Kenntnisse und  
Fähigkeiten zu  
reflektieren und  
ggf. zu verändern

### Sozial- kompetenzen

Fähigkeit in  
unterschiedlichen  
Gruppen oder  
Teamstrukturen  
kooperativ  
zusammen-  
zuarbeiten



# Ausbildungsordnungen: Steuerung und Kontrolle





## Ausbildungsordnungen: Steuerung und Kontrolle

---

- ▷ **Ausbildungsordnungen regeln die staatlich anerkannten Ausbildungsgänge und beinhalten das Curriculum für die Ausbildung – mit impliziten Kompetenzverständnis**
- ▷ **Sie sollen in Zukunft (noch stärker und systematischer) kompetenzbasiert gestaltet werden**
- ▷ **Berufliche Handlungsfähigkeit und Qualität der Berufsbildung sollen durch geeignete Kompetenzmodelle zur Abbildung von zentralen Handlungsfeldern in Berufen geschaffen und weiterentwickelt werden**
- ▷ **Adressaten und professionelle Ressourcen und strukturelle Bedingungen der dualen Berufsausbildung müssen bei der Kompetenzentwicklung besondere Berücksichtigung finden**



## **Analysen zur Qualifikationsentwicklung in Unternehmen/Betrieben**

*BIBB-IAB-Erhebungen*

*BIBB-BAuA-Erhebung*

## **Früherkennungsanalysen zum Qualifikationsbedarf**

**Branchenanalysen** (Unterfütterung Ausbildungsordnungsanalyse)

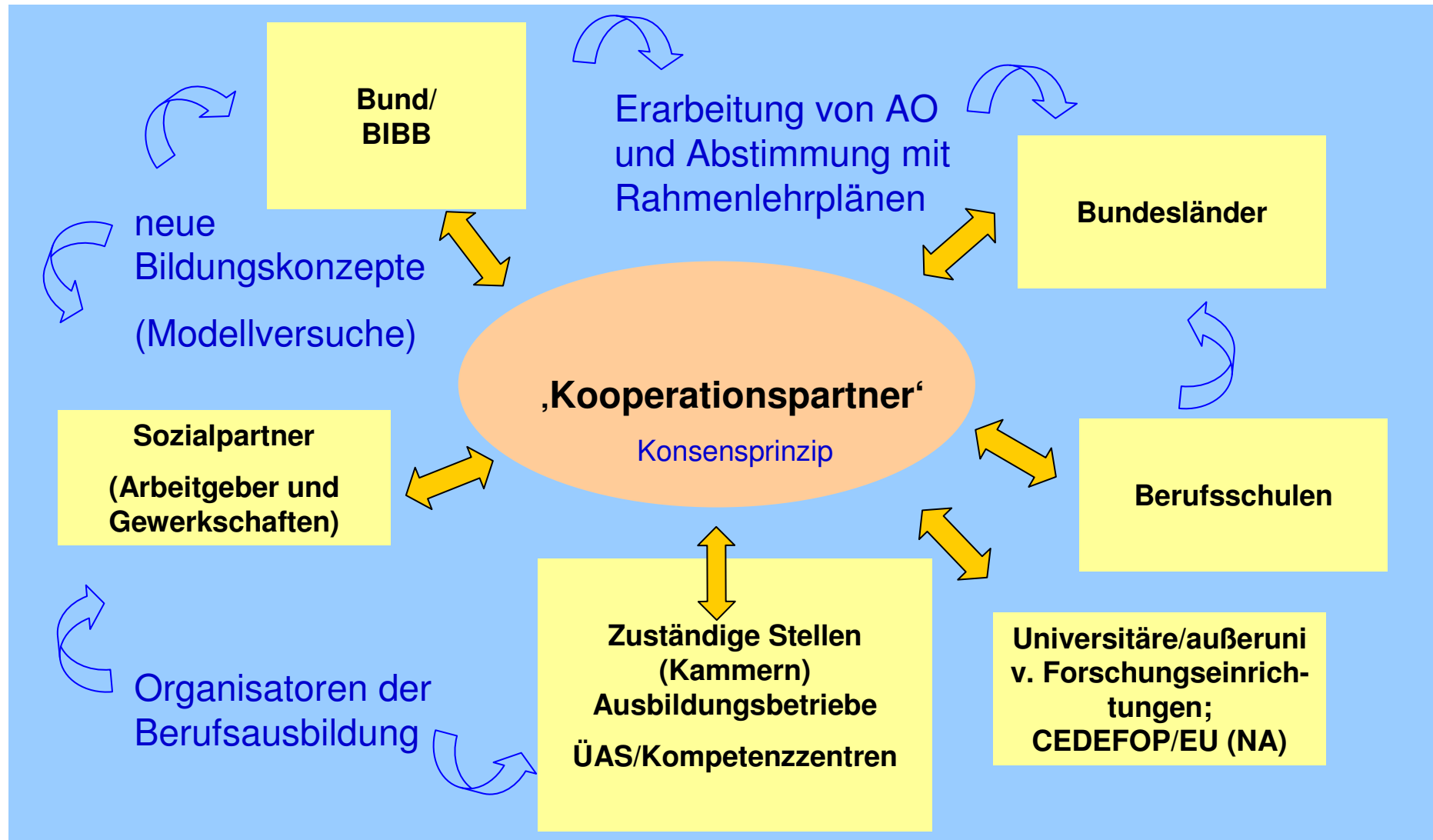
**Analysen Ausbildungspersonal**

**Analysen Ausbildungsmedien**

**Prüfungssysteme zur Qualifikationsabfrage**

**Entwicklung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen**

# Netzwerke des BIBB zur Kompetenzentwicklung





## Qualifizierungsrahmen in der EU (EQF)

---

### **Duales System der Berufsbildung Deutschland im Vergleich**

- **Die meisten Berufsbildungssysteme in der EU kennen nicht das System formaler berufsqualifizierender Abschlüsse wie in Deutschland**
- **Entwicklung eines gemeinsamen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) für komplette Ausbildungsgänge und einzelne Kompetenzmodule**
- **In vielen EU-Mitgliedsstaaten besteht Tendenz zu outcome-orientierten bzw. und kompetenzbasierten Berufsbildungsstandards**
- **Hinsichtlich der Kompetenzbereiche Wissen, Fertigkeiten/ Fähigkeiten und Interaktion, Motivation, Einstellung sowie Metakognition besteht in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten grundsätzliche Übereinstimmung**

## Qualifizierungsrahmen in der EU (EQF)

Länder	Merkmale
Deutschland, Dänemark, Niederlande, Österreich	Ausdifferenziertes Bildungssystem mit der Arbeitswelt verknüpft, relativ hohe Übereinstimmung von Qualifikationen und Berufen, Berufsausbildung als Voraussetzung für den Eintritt ins qualifizierte Erwerbsleben, hohe Stellung von Zeugnissen bei Arbeitgebern
Australien, Japan, Vereinigte Staaten, Kanada	I.d.R. schulbasiertes Bildungssystem mit breit angelegter allgemein beruflicher Bildung, spezielle berufsfachliche Ausbildung findet überwiegend am Arbeitsplatz statt im Anschluss an den Bildungsgang, flexible Übereinstimmung von Qualifikationen und Berufen, keine direkte Verbindung zwischen Ausbildungsfach und besetzter Stelle, niedriger Stellenwert von Berufsbildungszertifikaten im Vergleich zu allgemein bildenden Abschlüssen
England, Schottland, Estland, Finnland, Norwegen, Schweden, Frankreich, Portugal, Griechenland, Spanien	Gute Übereinstimmung von Qualifikationen und Berufen im Bereich einer spezifischen berufsfachlichen Ausbildung, weniger hingegen bei Vollzeitbildungsgängen, Probleme beim Übergang vom Bildungssystem zum Arbeitsmarkt aufgrund des stark ausdifferenzierten beruflichen Bildungswesens

In Anlehnung an Descy & Tessaring 2002 in Machbarkeitsstudie des SOFI (2005), S. 65



## *Paradigmenwechsel*

### Qualifikationen



### Kompetenzen

- **individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Erfüllung konkreter Arbeitsaufgaben**
  - **vermitteln in formalen Bildungsgängen deklaratives und prozedurales Wissen**  
➔ **erfordernisorientiert**
  - **schließen mit einer formalisierten, institutionell verankerten Prüfung ab**
  - **können nicht losgelöst vom Dispositionsbegriff gesehen werden**
- **Fähigkeit einer Person, in einer konkreten Situation angemessen zu handeln**
  - **Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten des Subjekts - Persönlichkeitsentwicklung**  
➔ **möglichkeitsorientiert**
  - **an Situation und Person gebunden (subjektorientiert)**
  - **nicht direkt beobachtbar und prüfbar, nur in der Realisierung der Dispositionen in einer bestimmten Situation erschließbar und evaluierbar (Erpenbeck, 1997, S. 311)**



## *Kompetenzentwicklung in der Perspektive*

- eine das individuelle Lernen begleitende und unterstützende Funktion des Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsvermittlungsprozesses
- verfolgt die Erweiterung des Erlebens- und Verhaltensspielraums
- Förderung der Disposition zur Selbstorganisation
- Entwicklung und Aktualisierung von persönlichen Potentialen
- Selbststeuerung des Individuums
- Bezeichnung für Konzepte und methodische Ansätze, um Erfolg versprechende Wege in die Erwerbstätigkeit aufzuzeigen
- neue Bezeichnung für Transformationsprozesse „Kulturtransformation“ (siehe dazu Publikationen vom Forscherkreis der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM), Erpenbeck)



# Kompetenzentwicklung

---

## *Berufsbildungsstandards als Orientierung für Kompetenzziele*

Aktuell steht Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit den Debatten zu lebenslangem und selbstgesteuertem Lernen.

Kompetenzerfassung und -analyse ergänzt und erweitert das Spektrum von notwendigen Qualifikationen und Zertifikaten, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt bestimmen.

Es geht darum, einen „Kompetenznachweis“ für die Zielgruppe bereitzustellen, der dem jeweiligen Individuum vielfältige Optionen bei der eigenverantwortlichen Gestaltung seiner Arbeitsbiografie eröffnet und dabei die Übergänge zwischen unterschiedlichen Tätigkeits- und Lernfeldern erleichtert.



## *Berufsbildungsstandards*

- . allgemein verbindliche Standards für die Gestaltung der Ausbildungsqualität
- . Input-Standards für einzelne Qualitätsfaktoren, Standards bezüglich
  - Ausbildungsorganisation  
(Lernortkooperation, Lernklima)
  - Ausbildungsinhalte / Curricula  
(Gestaltung des Unterrichts und der Ausbildungsprozesse)
  - Qualifikation des Ausbildungspersonals
  - Handlungsbedingungen des Lehrpersonals  
(erforderliche Abschlüsse, Verhaltensnormen,  
Weiterbildung, Tarifverträge über Arbeitsbedingungen)
  - Verteilung von Ressourcen (Personal- und Sachaufwand)

Output-Standards für Lernergebnisse und Prüfungsanforderungen



## Migration und Kompetenzaspekte

---

- ▷ **Potenzialansatz/Stärkeanalyse**
- ▷ **Konkretisierung der Potenziale für Betriebe**
- ▷ **Verbesserung der Eingangsbedingungen für Personen mit Migrationshintergrund ins System der Berufsbildung**
- ▷ **Netzwerkbildung und Ausbau Arbeits- und Ausbildungsbeziehungen**
- ▷ **Kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen mit Curriculum- und Praxisanteilen aus dem Herkunfts-/Partnerland**  
(Verbundausbildung/ref. BBiG)



## Entwicklungsaspekte

---

- ▷ **Organisation der Anschlussfähigkeit der Ausbildungsordnungen des Dualen Systems (BBiG-Berufe und vergleichbare) an europäische Entwicklungen – unter Beibehaltung des Berufsprinzips**
- ▷ **Weitere Modernisierung der Ausbildungsordnungen (Curriculum; Zielvereinbarung u. Standards)**
- ▷ **Weitere Flexibilisierung (Modularisierung; Anerkennungen von Teilleistungen)**
- ▷ **Weitere stärkere Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen in den Zielen der Ausbildungsordnungen/Standards**
- ▷ **Modernisierung des Zertifizierungssystems u. Kompatibilität zwischen der Zertifizierung im Dualen System und den Prinzipien des EQF u. Bewertungsverfahren (ECVET)**



Baethge/Achtenhagen/Arends (2005): Wie könnte eine internationale Vergleichs-Studie zur beruflichen Bildung aussehen? Machbarkeitsstudie.

Baethge, M. (2006). „Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft“. Soziologisches Forschungsinstitut der Georg-August-Universität Göttingen SOFI (Hrsg.).

Bernien, M. (1997). In Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.) „Kompetenzentwicklung ´97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation - Fakten und Visionen“ (S. 25). Verlag Waxmann, Münster.

Breuer, K. (2006). Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 102. Band, Heft 2. Franz Steiner Verlag, Stuttgart

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2006).  
a) „Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen“. 4. Auflage  
b) „Neue und modernisierte Ausbildungsberufe“. Verlag Bertelsmann

BiBB/Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). (2006). Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Dokumentation einer Fachkonferenz



Damelang, A./Haas, A. (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung  
- Migranten und Deutsche im Vergleich. Nürnberg. IAB.

Descy & Tessaring (2002). In: Machbarkeitsstudie des Soziologischen Forschungsinstituts der Georg-August-Universität Göttingen SOFI (Hrsg.). „Wie könnte eine internationale Vergleichsstudie zur beruflichen Bildung aussehen?“, a.a.O.

Erpenbeck, J. (1997). „Selbstgesteuertes, selbstorganisiertes Lernen“. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.). „Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation - Fakten und Visionen“ (S. 310 - 315).

Ertl, H. (2005). „Das Kompetenzkonzept: Zugänge zur Diskussion in der Deutschen Berufs- und Wirtschaftspädagogik“. (S. 22 – 45). In : Kompetenzerwerb und Kompetenzbegriff in der Berufsbildung in internationaler Perspektive. Verlag Eusl

Frank, I. (2002). Informelles Lernen im Prozess der Arbeit. In: GdWZ, Nr. 6 – Dezember 2002

Frank, I. (2003). Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen  
- Entwicklungen und Perspektiven in Deutschland und in ausgewählten europäischen Ländern.  
In: Wolfgang Wittwer/Steffen Kirchhof (Hg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. München. Unterschleißheim. S. 168-209



Frank, I. (2004). Bewertungsverfahren im Kontext individueller Kompetenzentwicklung - gangbare Wege. In: BWP Heft 1/2004 S. 32-35

Frank, I.; Gutschow, K.; Münchhausen, G. (2005). Informelles Lernen - Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Tagungsdokumentation. BIBB.  
Der Generalsekretär (Hg.), Bielefeld

Frank, I.; Schreiber, D. (2006). Bildungsstandards – eine Herausforderung für das duale System. BWP 4/2006 S. 6-10

(KomNetz) Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“ (2006).  
In: Glossar für die betriebliche Bildungsarbeit, 3. Auflage

KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD).  
(2003). „Vereinbarung über Bildungsstandards“

Münchhausen, G.: Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, BWP 2/2006, S. 43 – 47

Severing, Eckart. (2006). Europäische Zertifizierungsstandards in der Berufsbildung.  
In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 102. Band, Heft 1.  
Verlag Franz Steiner, Stuttgart