The Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training (ACT)

act-now.eu

D2.2 ENTWICKLUNG EINES GEMEINSAMEN PACT-REFERENZRAHMENS

Verbreitungsstufe: Öffentlich

Lifelong Learning Programme

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Verfassers wider, und die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

DOKUMENTENINFORMATION

Projektinformation	
Projektname	Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training
Projektakronym	ACT
Projektnummer	540426-LLP-1-2013-1-DE-LEONARDO-LMP
Projektwebsite	www.act-now.eu
Dokumentidentifizierung	
Dokumenttitel	Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training
Deliverable	D2.2 Entwicklung eines gemeinsamen PACT-Referenzrahmens
Bearbeitungsstand	Fertig
Aktuelle Version	2.0
Verbreitungsstufe	Öffentlich

Versionsgeschichte		
Versionsnummer	**Veröffentlichungsdatum**	**Autoren und Mitwirkende**
0.1		

INHALTSÜBERSICHT

Dokumenteninformation 2

Inhaltsübersicht 3

1. Einführung 4

1.1 Umfang 4

1.2 Zielgruppen dieses Dokuments 4

1.3 Begriffe und Definitionen 4

2. Kompetenzmodelle & Kompetenzrahmen 6

2.1 Definition von Kompetenzen 6

2.2 Elemente von Kompetenzmodellen 6

2.3 Kompetenzrahmen 8

2.4 Ansätze zu Kompetenzen in der landwirtschaftlichen Berufsbildung 8

2.5 Kompetenzen und Lernergebnisse 9

2.6 Lernergebnisse versus Kompetenzen 9

2.7 Verwendungskontexte von Lernergebnissen und Kompetenzen 10

Berufsprofile 10

Lehrpläne und Ausbildungsprogramme 11

Qualifikationen 11

3 Der PACT-Referenzrahmen 13

3.1 Struktur von PACT 13

3.2 Dimension 1 – Kompetenzbereiche/Fertigkeitsbereiche in PACT 13

3.3 Dimension 2 – Beschreibungen der Leistungsniveaus in PACT 15

4 Ausblick 17

5 Über ACT 18

1. EINFÜHRUNG

1.1 UMFANG

Deliverable D2.2 präsentiert den Referenzrahmen "Pathways for Agricultural Competence and skills based Training (PACT)" für den Agrarbereich als ein vereinfachtes gemeinsames Modell zur Angabe von Informationen über Berufsbilder, Qualifikationen und Ausbildungsangebote sowie für deren zukünftige Definition und Gestaltung auf der Grundlage von Kompetenzen und Fertigkeiten in Übereinstimmung mit ECVET.

1.2 ZIELGRUPPEN DIESES DOKUMENTS

Das Dokument hat die folgenden Hauptzielgruppen:

1. Landwirte: umfasst sowohl Familienbetriebe als auch landwirtschaftliche Großbetriebe (Arbeitgeber und Arbeitnehmer);
2. Berufsbildungsanbieter, die Ausbildungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft anbieten;
3. Entscheidungsträger, insbesondere Ministerien, Arbeitsmarktinstitutionen, Akkreditierungsstellen, Berufsverbände und Forschungszentren.

Zu den Zielgruppen gehören selbstverständlich auch das Projektkonsortium und die EACEA.

1.3 BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

AKRONYME	DEFINITION
ACT	Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training
AIAB	Italian Association for Organic Farming
AK	Agro-Know Technologies
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
CSA	Competence/skills area
DLG	DLG-Akademie
EC	European Commission
ECVET	European Credit system for Vocational Education and Training
EQF	European Qualifications Framework
IFSAT	International Foundation for Sustainable Agriculture Training
PACT	Pathways for Agricultural Competence and skills based Training

TEIA	Technical Educational Institute of Athens
UDE	University of Duisburg-Essen
VET	Vocational Education and Training

2. KOMPETENZMODELLE & KOMPETENZRAHMEN

Dieses Kapitel stellt die Begriffe "Kompetenz", "Kompetenzmodelle" und "Kompetenzrahmen" und ihre Stellung in Bildung, Zertifizierung und Leistungsfähigkeit vor. Das Wort Kompetenz (kompetent) hat seinen Ursprung im lateinischen Verb "competere" mit der Bedeutung "geeignet sein", "entsprechen" oder "erfüllen".

2.1 DEFINITION VON KOMPETENZEN

Das Konzept der Kompetenz findet breite Anwendung bei der Festlegung der Leistungsfähigkeit und ist sicherlich von entscheidender Bedeutung in der Berufsbildung. Nach der EQR-Empfehlung bedeutet Kompetenz

"die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen".

Mit anderen Worten: Kompetenz ist die Fähigkeit einer Person, eine Aufgabe fachgerecht auszuführen. Eine Kompetenz ist eine Menge festgelegter Verhaltensweisen, die eine strukturierte Anleitung zur Erkennung, Bewertung und Entwicklung der Verhaltensweisen einzelner Arbeitnehmer zur Verfügung stellen.[1]

2.2 ELEMENTE VON KOMPETENZMODELLEN

Nach Stracke (2011) besteht die Kompetenzentwicklung aus vier Prozessen, die einen kontinuierlichen Verbesserungskreislauf im Sinne des Total Quality Management bilden, sowie der Analyse und Definition der Kontextbedingungen und der Kompetenzstrategie:

(1) Kompetenzkontext und -analyse;
(2) Kompetenzbeschreibung;
(3) Kompetenzmessung;
(4) Kompetenzbildung;
(5) Kompetenzbewertung.

Die Kompetenzmodellierung setzt sich aus den beiden Prozessen Kompetenzbeschreibung und Kompetenzmessung zusammen, allerdings nicht vollständig, da die ersten Definitionen der Kompetenzbeschreibung auf die allgemeine Struktur bezogen sind und sich daher nicht mit Kompetenzmodellierung befassen.

Die Beziehungen zwischen den vier Prozessen und der Kontextanalyse stellt das folgende Diagramm dar:

[1] In der angegebenen Definition wurde der Begriff "Kompetenz" erstmals 1970 von Craig C. Lundberg in seinem Artikel "Planning the Executive Development Program" verwendet. Der Begriff begann sich durchzusetzen, als David McClelland, Ph.D., im Jahr 1973 seinen bahnbrechenden Aufsatz "Testing for Competence Rather Than for Intelligence" verfasste. Er wurde seitdem durch Richard Boyatzis, der früher ebenfalls bei McBer & Company (heute die "Hay Group") tätig war, und viele andere popularisiert. Er wird auf sehr unterschiedliche Art verwendet, was zu einer Vielzahl von Missverständnissen führt.

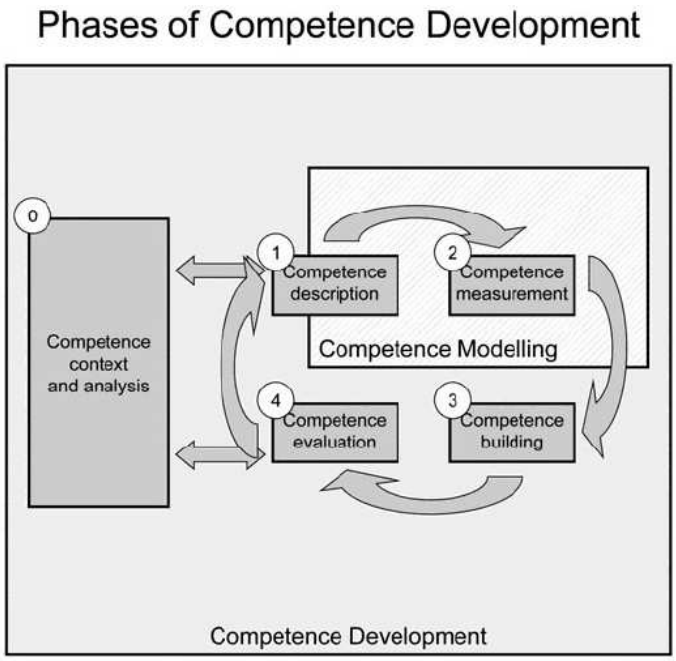

Abbildung 1: Kompetenzmodellierung im Kompetenzentwicklungskreislauf

Abbildung 1: Legende
Phasen der Kompetenzentwicklung
0 Kompetenzkontext und -analyse
1 Kompetenzbeschreibung
2 Kompetenzmessung
Kompetenzmodellierung
3 Kompetenzbildung
4 Kompetenzbewertung
Kompetenzentwicklung

Der kohärenten und konsistenten Konstruktion von Kompetenzstrukturen oder Kompetenzrahmen für ein breites Spektrum von Gruppen von Akteuren liegen Kompetenzmodelle zugrunde, wie die Analyse im vorigen Abschnitt zeigte: Arbeitgeber können sie zur Identifizierung spezifischer Kompetenzen nutzen, die für ihre Organisationen relevant sind; zur Durchführung von Tätigkeitsanalysen und Berufsprofiling; zur Analyse von Kompetenzlücken bei ihrer Belegschaft. Individuell oder in Unternehmen am Arbeitsplatz Lernende können ihre erworbenen Kompetenzen beanspruchen und/oder gewünschte Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnisse identifizieren, die in einem Berufsbildungsangebot thematisiert und unterstützt werden. Auf dieser Grundlage sind Lernende in der Lage, die Angebote der Berufsbildung auszuwählen, die ihren persönlichen Bedürfnissen am besten entsprechen. Durch den stärker integrierten Kompetenzmarkt können Berufsbildungsanbieter ebenso wie Arbeitgeber davon profitieren, dass Lernende aus dem Ausland leichteren Zugang zu ihren Angeboten haben, da es sowohl den Arbeitgebern als auch dem Einzelnen leichter gemacht

wird, vorhandene berufliche Ausbildungen und Abschlüsse insbesondere aus dem Ausland miteinander zu vergleichen. Berufsorganisationen und andere Institutionen können unter Verwendung von Kompetenzmodellen sicherstellen, dass die von ihnen geschaffenen beruflichen Rahmenbedingungen mit anderen Rahmenbedingungen konsistent sind und die für die Nutzung in IKT-Systemen nötige Struktur und Kohärenz aufweisen.

Ein Kompetenzmodell, das zur Entwicklung von Kompetenz beiträgt, muss daher aus 2 Elementen bestehen:

- Beschreibung von Kompetenzen
- Beschreibung von Möglichkeiten der Messung oder Bewertung dieser Kompetenzen.

Genauer formuliert besteht ein Kompetenzmodell aus:

- einem Modell zur Beschreibung von Kompetenzen, einschließlich einer Einstufung in verschiedene Niveaus
- einem Modell zur Darstellung der Kompetenzstruktur, einschließlich der Definition von Niveaus innerhalb eines Referenzrahmens.

Ein Kompetenzmodell ermöglicht es den Entwicklern von Referenzrahmen und Systemen, Definitionen und Strukturen in einer großen Bandbreite von Bildungs- und Beschäftigungskontexten zu beschreiben und weiterzuvermitteln.

2.3 KOMPETENZRAHMEN

In dieser Arbeit wird ein Kompetenzrahmen als eine strukturierte Sammlung von branchenspezifischen oder organisationsspezifischen Kompetenzen aufgefasst. Kompetenzrahmen definieren die Kategorien und die Mischung der Kompetenzen, die zum Nachweis expliziter Berufsmerkmale erforderlich sind.

2.4 ANSÄTZE ZU KOMPETENZEN IN DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSBILDUNG

Das Ziel der Berufsbildung ist es, junge Menschen auf das Arbeitsleben und die Möglichkeiten, sich fortzubilden und eine Karriere aufzubauen, vorzubereiten und sie mit dem Wissen, der Erfahrung und dem persönlichen Hintergrund auszustatten, die ihnen das Handeln in der Gesellschaft insgesamt ermöglichen.

Zwei Dinge müssen bekannt sein, um eine Person auf das Arbeitsleben vorzubereiten:

- Welche Art von Arbeitsleben hat diese Person für sich gewählt?
- Was wird in diesem gewählten Arbeitsleben von dieser Person gefordert werden?

Mit anderen Worten: Zur Gestaltung beruflicher Bildung muss man die Praxis in der jeweiligen Branche kennen.

Einzelheiten und Beispiele finden sich in D2.1, "ANALYSE LANDWIRTSCHAFTLICHER KOMPETENZMODELLE UND BERUFSPROFILBESCHREIBUNGEN".

2.5 KOMPETENZEN UND LERNERGEBNISSE

Kompetenz ist in der Bildungssprache ein Begriff, der sich auf die für den Erfolg notwendigen Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Kenntnisse bezieht. Dies kann auf den erfolgreichen Abschluss eines Kurses oder auf Erfolg in einem gewählten Berufsfeld angewandt werden.

- Kompetenzen werden vom Schüler/Lernenden während des Lernprozesses erworben oder entwickelt.
- Sie repräsentieren eine dynamische Verbindung von Kenntnissen, Verständnis, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die Förderung von Kompetenzen ist das Ziel von Bildungsprogrammen.

Lernergebnisse [oder Lernziele] beziehen sich spezifischer auf die Bildungsergebnisse einer Ausbildungseinheit oder eines Kurses.

Lernergebnisse:

- werden vom akademischen Personal oder qualifizierten externen Organisationen auf der Basis von Vorgaben der Akteure formuliert.
- sind Aussagen darüber, was von einem Lernenden nach Abschluss eines Kurses, einer Lerneinheit oder eines Lernzeitraums an Wissen, Verständnis und/oder nachweisbaren Fertigkeiten erwartet wird.
- legen die Erfordernisse für die Vergabe von Punkten oder Abschlusszeugnissen fest.

Ein Lernergebnis ist also eine Aussage, die auf eine lernende Person zutreffen muss, damit sie sich Punkte oder ein Abschlusszeugnis verdienen kann. Eine auf dieses spezifische Lernergebnis bezogene [verwandte] Kompetenz beschreibt die erfolgreiche Anwendung dieses Lernergebnisses an einem Arbeitsplatz oder in einem Beruf.

2.6 LERNERGEBNISSE VERSUS KOMPETENZEN

Die Beziehung zwischen Lernergebnissen und Kompetenz sorgt häufig für Verwirrung.

Diese Unterscheidung zwischen Lernergebnissen und Kompetenz wird, wie aus den oben angeführten Definitionen erkennbar ist, in der EQR-Empfehlung deutlich gezogen.

Kompetenzbasierte Qualifikationen berücksichtigen bei der Definition und Bewertung von Lernergebnissen den Einfluss des Lernkontexts (oder Arbeitskontexts). Dieser Kontext hat einen starken Einfluss darauf, welche Lernergebnisse als wichtig erachtet werden, wie sie miteinander interagieren, auf welche Weise der Lernende lernt, wie die Ergebnisse bewertet werden und vor allem darauf, welcher Wert den Qualifikationen im jeweiligen Bereich zugemessen wird.

Eng verbunden ist der Kompetenzansatz mit der Sichtweise des Ökonomen, d. h. mit einer Betrachtungsweise, bei der Personen als (potenzielle) Teile der Erwerbsbevölkerung gesehen werden und die Optimierung der Effektivität der Person an ihrem Arbeitsplatz im Fokus steht. Im Unterschied dazu kann der Begriff der Lernergebnisse auch Allgemeinwissen und ethische, kulturelle und soziale Fähigkeiten umfassen, die über die Erfordernisse des Arbeitsmarkts hinausgehen. Diese Forderung nach kontextueller Spezifizierung kann von

manchen Arten von Lernergebnissen nicht erfüllt werden, beispielsweise von solchen, mit denen Lehrpläne in allgemeinbildenden Schulen definiert werden.

Kompetenzen ähneln daher in Aktion gezeigten Charaktereigenschaften einer Person.

2.7 VERWENDUNGSKONTEXTE VON LERNERGEBNISSEN UND KOMPETENZEN

Lernergebnisse und Kompetenzen werden in verschiedenen Kontexten und für verschiedene Zwecke eingesetzt. Im Einzelnen:

- Im Kontext der **Bildung** werden Lernergebnisse in Lehrplänen, Modulen, Kursbeschreibungen, Bildungsstandards, Qualifikationen und Bewertungsstandards ausgedrückt.
- Im Kontext der **Arbeit** sind Kompetenzen in berufliche Standards und Profile, Berufsbilder, Stellenanzeigen, Leistungsmessungs- und Leistungsbewertungssysteme sowie Personalbeschaffungssysteme eingebettet.
- Im Kontext der **Beratung** sind Informationen über Lernergebnisse Teil von Bildungsberatungssystemen und Kompetenzen Teil der Berufs- und Arbeitsplatzinformation.
- Im **persönlichen** Kontext nutzen Menschen Lebensläufe oder persönliche Kompetenzprofile, um über Lernergebnisse zu kommunizieren.

In jedem Kontext werden auf der Basis von Lernergebnissen und Kompetenzen spezifische Instrumente und Standards definiert.

BERUFSPROFILE

Berufsprofile werden auf unterschiedliche Weise angefertigt und helfen bei der Definition von Berufen, Arbeiten oder Aufgaben. Sie beschreiben die Kompetenzen, die im Arbeitsfeld von elementarer Bedeutung sind, und werden daher fast immer als Ergebnisse dargestellt. Üblicherweise geben sie an, welche fachlichen Aufgaben und Tätigkeiten der Besitzer einer Qualifikation ausführen können sollte und welche Kompetenzen dafür benötigt werden.

Berufsprofile können als eine Beschreibung auf der Basis von Lernergebnissen für Ausbildung und Lernen am Arbeitsplatz gesehen werden.

Da der Kontext, in dem diese Vorgaben ausgeführt werden sollen, in einem Berufsprofil relativ detailliert angegeben wird, können sie als Kompetenzen aufgefasst werden. Unter diesen Umständen ähneln sich also Lernergebnisse und Kompetenzen in ihrer Bedeutung.

Berufsprofile werden nicht nur als Grundlage für Ausbildungspläne und Qualifikationen genutzt, sondern auch für viele andere Zwecke. Für Unternehmen stellen sie Werkzeuge zur Festlegung von Betriebsstrukturen, Arbeitsmethoden, Mitarbeiterbewertungen, Qualifizierungsbedarfen usw. dar.

LEHRPLÄNE UND AUSBILDUNGSPROGRAMME

Lehrpläne sind Absichtserklärungen: Lernergebnisse in Lehrplänen können übergreifende Ziele, spezifische Ergebnisse eines Lernprogramms oder spezifische Ergebnisse eines Moduls definieren. Sie können von Lehr- und Führungskräften und für Lehr- und Führungskräfte in der Sprache der pädagogischen Fachleute und Fachdisziplinen geschrieben sein oder aber die Sprache der Lernenden verwenden. Lernergebnisse werden tendenziell eher mit den Lernenden assoziiert. Sie erklären den potenziellen Lernenden, welches Wissen, welches Verständnis und welche Fertigkeiten von ihnen bei Abschluss des Programms (oder Moduls) erwartet werden.

Aussagen zu Lernergebnissen müssen eindeutig und spezifisch sein. Komplizierte Sätze erschweren den Lernenden, Lehrenden und Gutachtern das Verständnis. Lernergebnisse müssen außerdem realistisch und in der für das Modul oder Programm vorgesehenen Zeit erreichbar sein. Dies bedeutet, dass die dafür angemessenen Lehr- und Lernmethoden angewandt werden müssen. Lernergebnisse müssen bewertet werden können (durch die Verwendung von Bewertungskriterien und Bewertungsmethoden) und dazu geeignet sein, von Lernenden auch ohne Teilnahme an einem spezifischen Lernprogramm nachgewiesen zu werden. Beim Beschreiben von Lernergebnissen sollte ein Hauptaugenmerk auf der Frage liegen, wodurch sich das Erreichen des Lernergebnisses zeigt, wie dies beobachtet werden kann bzw. wie der Lernende das Gelernte nachweisen kann.

Bei der Formulierung von Ausbildungslehrplänen und verwandten Qualifikationen spielen die Berufsprofile (meist implizit) und die Erfordernisse des Arbeitsmarkts eine entscheidende Rolle. Für die Arbeitgeber ist es wichtig, gemeinsam mit Akteuren aus der Bildung und Ausbildung die Anforderungen zu definieren, die an eine Fachkraft gestellt werden, die typischerweise eine bestimmte Qualifikation besitzt. Diese Anforderungen können dann als Kompetenzziele (mit einer starken Betonung auf der Dimension der Fertigkeiten) formuliert werden. Die Lernergebnisse für die Qualifikationen und ihre Module sind formuliert.

QUALIFIKATIONEN

Im Kontext der EQR-Empfehlung wird Qualifikation verstanden als:

"das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen"

Bei der Definition von Qualifikationen gelten viele Faktoren als wichtig. Am wichtigsten ist ein vereinfachtes Bild eines Profils von Lernergebnissen. Ebenfalls wichtig ist die Signalisierung des relativen Niveaus und Werts von spezifischen Lernerfahrungen (beispielsweise Lernen im Beruf oder an einer spezialisierten Universitätsfakultät). Qualifikationsdeskriptoren beschreiben die Lernergebnisse, die von den Lernenden am "Endpunkt" dieser Qualifikation erreicht werden sollten.

Die Verwendung von Lernergebnissen ist aus mehreren Gründen entscheidend für die Beschreibung/Definition von Qualifikationen. Der wichtigste ist, dass sie transparent machen, wofür die Qualifikation auf dem

Arbeitsmarkt oder in Bezug auf zukünftiges Lernen steht. Ein weiterer wichtiger Grund ist, dass Lernergebnisse für Kohärenz zwischen Standards, Lehrplänen und Bewertungskriterien sorgen können.

3 DER PACT-REFERENZRAHMEN

Der Kompetenzrahmen "Pathways for Agricultural Competence and skills based Training – PACT" zielt darauf, die hinsichtlich Innovation und Management für die Landwirtschaft möglicherweise relevanten Kompetenzen und Fertigkeiten umfassend zu beschreiben. Er definiert demzufolge ein Koordinatensystem mit zwei Achsen, das eine vereinfachte Beschreibung aller möglichen Kompetenzprofile mit Bezug auf Innovation und Management liefert.

3.1 STRUKTUR VON PACT

Die Struktur des Kompetenzrahmens "Pathways for Agricultural Competence and skills based Training – PACT" ist zweidimensional. Die beiden Dimensionen entsprechen unterschiedlichen Bereichen und Leistungsniveaus und sind wie folgt spezifiziert:

Dimension 1: Sieben Kompetenzbereiche/Fertigkeitsbereiche (competence/skills areas – CSA) aus den Sektoren "Management" und "Innovation":

1. Systemisches, ganzheitliches Denken und Nachhaltigkeit
2. Selbstmanagement
3. Interaktionsvermögen
4. Ökologische Landwirtschaft
5. Technische und wissenschaftliche Innovationen
6. Weitere landwirtschaftsnahe Einkommensquellen (einschließlich erneuerbarer Energien)
7. Betriebswirtschaft/Unternehmensführung

Diese CSAs können auf zwei weitere Stufen unterteilt werden; im Allgemeinen (und im Kontext von ACT) werden die erste und zweite Stufe verwendet; die dritte Stufe kann – soweit zugeordnet – benutzt werden, um manche Kompetenzen der zweiten Stufe genauer zuzuordnen (siehe Kapitel 3.2); sie kann je nach Situation und Bedürfnissen auch individuell definiert werden.

Dimension 2: Acht Leistungsniveaus (ähnlich wie "Schulnoten") geben den Leistungsstand in jedem CSA an, einschließlich – falls erforderlich – einer Beschreibung ihrer Zuordnung zum entsprechenden Niveau der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen; diese Niveaus sind lose mit den Beschreibungen der EQR-Niveaus verbunden oder von diesen abgeleitet (siehe Kapitel 3.3).

3.2 DIMENSION 1 – KOMPETENZBEREICHE/FERTIGKEITSBEREICHE IN PACT

	Kompetenz/Fertigkeit	Zweite Stufe	Dritte Stufe
1.	Systemisches, ganzheitliches Denken und Nachhaltigkeit	a. Schlussfolgerungen ableiten und umsetzen	zu a) i. Relevante Vorgaben / Daten sammeln ii. Vorgaben / Daten

			verarbeiten iii. Schlussfolgerungen ableiten iv. Verschiedene mögliche Ergebnisse beurteilen
		b. Andere Meinungen einholen c. Mögliche Folgen verschiedener Handlungen abschätzen	
2.	Selbstmanagement	a. Selbstorganisation b. Selbsteinschätzung/Selbstreflexion c. Selbstinitiierte Entwicklung d. Selbstgesteuertes Lernen	
3.	Interaktionsvermögen	a. Interne Kommunikation mit Kollegen / Beschäftigten / Arbeitgebern b. Externe Kommunikation mit Kunden / Anbietern c. Kooperation / Teamwork / Vernetzung d. Konfliktlösung	zu a) & b) i. Interaktionsreihenfolge verstehen ii. Sprache beherrschen iii. Körper beherrschen iv. Mit soziokulturellem Wissen/Normen umgehen v. Mit Technologie umgehen
4.	Ökologische Landwirtschaft	a. Ökologischer Anbau b. Veränderungsmanagement von traditioneller zu ökologischer Landwirtschaft c. Verwendung von Ressourcen d. Anderes	
5.	Technische und wissenschaftliche Innovationen	a. Neue Produktionstechnologien b. Neue Verarbeitungstechnologien	
6.	Weitere landwirtschaftsnahe Einkommensquellen (einschließlich erneuerbarer Energien)	a. Erneuerbare Energien b. Tourismus c. Verarbeitung von Naturprodukten d. Erweiterte kaufmännische Tätigkeiten (z. B. neue Kundengruppen) e. Anderes	
7.	Betriebswirtschaft/Unternehmensführung	a. Prozessmanagement und Risikomanagement b. Vermarktung und Vertrieb c. Konzentration, Diversifizierung und	

Individualisierung

d. (Elektronische) Warenwirtschaft
e. Rechtsfragen (z. B. Verträge)
f. Anderes

3.3 DIMENSION 2 – BESCHREIBUNGEN DER LEISTUNGSNIVEAUS IN PACT

Niveau 1: Mindestniveau

Es erfordert grundlegendes Allgemeinwissen sowie grundlegende Fertigkeiten, so dass einfache Aufgaben ausgeführt werden können. Arbeiten oder Lernen findet unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext statt. Die Beschäftigten haben meist keine Qualifikation und benötigen für ihren Lernprozess vorstrukturierte Unterstützung.

Niveau 2: Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich wird nachgewiesen, grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten sind vorhanden, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen. Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit ist möglich.

Niveau 3: Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich wird nachgewiesen, eine Vielfalt kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen ist vorhanden, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden. Die Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben wird übernommen, das eigene Verhalten kann an die jeweiligen Umstände angepasst werden, um Probleme zu lösen.

Niveau 4: Steht für ein breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie für eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden. Zeigt die Fähigkeit a) zum selbstständigen Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können, und b) zur Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird.

Niveau 5: Steht für umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich und ein Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse; außerdem für umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten, die erforderlich sind, um kreative

Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten. Kann Leitung und Aufsicht in Arbeits- oder Lernkontexten ausführen, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten; kann die eigene Leistung und die Leistung anderer Personen überprüfen und entwickeln.

Niveau 6: Steht für fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen; außerdem für fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind. Kann komplexe fachliche oder berufliche Tätigkeiten oder Projekte leiten und dabei Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten übernehmen; kann Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen übernehmen.

Niveau 7: Steht für hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung; außerdem für kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen und für spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren. Kann komplexe, unvorhersehbare Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern, leiten und gestalten; kann Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams übernehmen.

Niveau 8: Höchstniveau

Steht für Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen; außerdem für weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis. Kann fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung, nachweisen.

4 AUSBLICK

Das ACT-Projekt hat das Ziel, eine starke Verbindung zwischen Arbeitsuchenden, Arbeitgebern und Ausbildungsangeboten im landwirtschaftlichen Bereich herzustellen, indem der Bedarf an qualifizierten Beschäftigten gedeckt und die Verzahnung zwischen Arbeitgebern, Arbeitsuchenden und Ausbildungsprogrammen verbessert wird.

ACT will den landwirtschaftlichen Sektor unterstützen/verbessern und ihm helfen, sich aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu stellen. Zu diesem Zweck stellt ACT Instrumente bereit, mit denen Kompetenzen für Innovation und Management in der Landwirtschaft definiert werden. Das Hauptinstrument PACT ist ein Referenzrahmen zur Einführung und Harmonisierung von Kompetenzen und ihrer Beschreibungen in das Lebenslange Lernen, die Arbeitsmarktdienstleistungen und Arbeitsmarktpolitik der Landwirtschaft. Sobald alle Gruppen von Akteuren die gleiche vereinfachte "Sprache" zur Beschreibung von Kompetenzen nutzen, wird es einfacher möglich sein, beispielsweise das Kompetenzprofil eines Stellenbewerbers mit den Anforderungen verschiedener Arbeitsplätze abzugleichen.

Die praktische Anwendung von PACT wird in WP3, PACT-Onlinedienste Spezifikation & Einführung, durchgeführt.

5 ÜBER ACT

Das Ziel von ACT ist die Schaffung und Erhaltung einer Allianz für eine auf Kompetenzen und Fertigkeiten aufbauende Berufsbildung in der Landwirtschaft. Diese Allianz wird alle relevanten Gruppen von Akteuren im Agrarbereich einschließen, insbesondere die Landwirte, die Agrarindustrie, die Ausbildungsanbieter und die Politik sowie die Arbeitsmarktdienstleister in der europäischen Landwirtschaft. In dieser engen Zusammenarbeit entwickelt ACT mit dem PACT ("Pathways for Agricultural Competence and skills based Training") einen Referenzrahmen und zugehörige Ausbildungen und Instrumente zur Umsetzung und Nutzung des Referenzrahmens. Auf diese Weise trägt ACT zum Kernziel und Schwerpunkt der ET 2020 bei, der kontinuierlichen Entwicklung und Gestaltung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auf individueller und institutioneller Ebene. Zusammenfassend hat ACT das Ziel, den landwirtschaftlichen Sektor mit Instrumenten zu unterstützen und zu verbessern, mit denen Kompetenzen für Innovation und Management in der Landwirtschaft definiert werden – um Lebenslanges Lernen und Mobilität endlich zu einer europäischen Realität zu machen!

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Verfassers wider, und die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.