

## Kompetenzbeschreibungen zur nachhaltigen Entwicklung

Werner Kuhlmeier

Im Zuge einer strukturellen Verankerung der BBnE ist zu prüfen, inwieweit die im Diskurs der Bildung für nachhaltige Entwicklung entwickelten Kompetenzmodelle anschlussfähig sind an die Kompetenzmodelle beruflicher Bildung und welche Erweiterung die beruflichen Kompetenzmodelle durch den Nachhaltigkeitsaspekt erfahren. Durch das deutsche Nationalkomitee zur UN-Dekade ist der Begriff der „Gestaltungskompetenz“ als Zielkategorie einer Bildung für nachhaltige Entwicklung geprägt worden. Gestaltungskompetenz wird wie folgt definiert:

*„Mit Gestaltungskompetenz wird die Fähigkeit bezeichnet, Wissen über nachhaltige Entwicklung anwenden und Probleme nicht nachhaltiger Entwicklung erkennen zu können. Das heißt, aus Gegenwartsanalysen und Zukunftsstudien Schlussfolgerungen über ökologische, ökonomische und soziale Entwicklungen in ihrer wechselseitigen Abhängigkeit ziehen und darauf basierende Entscheidungen treffen, verstehen und umsetzen zu können, mit denen sich nachhaltige Entwicklungsprozesse verwirklichen lassen.“*

Als Komponenten, die ein gestaltungskompetentes Entscheiden und Handeln ausmachen, werden zwölf Teilkompetenzen benannt:

1. Weltoffen und neue Perspektiven integrierend Wissen aufbauen
2. Vorausschauend Entwicklungen analysieren und beurteilen können
3. Interdisziplinär Erkenntnisse gewinnen und handeln
4. Risiken, Gefahren und Unsicherheiten erkennen und abwägen können
5. Gemeinsam mit anderen planen und handeln können
6. Zielkonflikte bei der Reflexion über Handlungsstrategien berücksichtigen können
7. An kollektiven Entscheidungsprozessen teilhaben können
8. Sich und andere motivieren können, aktiv zu werden
9. Die eigenen Leitbilder und die anderer reflektieren können
10. Vorstellungen von Gerechtigkeit als Entscheidungs- und Handlungsgrundlage nutzen können
11. Selbstständig planen und handeln können
12. Empathie für andere zeigen können

Ein Vergleich mit den beiden für die berufliche Bildung relevanten Kompetenzmodellen – dem Modell der beruflichen Handlungskompetenz der Kultusministerkonferenz (vgl. KMK 2011) und dem Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens (vgl. DQR 2011) - zeigt, dass viele der genannten Ziele bereits in berufspädagogischen Kompetenzmodellen enthalten sind. So sind zum Beispiel die Fähigkeiten zum selbstständigen Planen und Handeln, zum gemeinsamen Planen und Handeln sowie zur Mitgestaltung kollektiver Entscheidungsprozesse, zum vorausschauenden Denken oder zum Erkennen von Risiken und Gefahren bereits integrale Bestandteile beruflicher Bildungskonzepte. Im Modell der beruflichen Handlungskompetenz der KMK sind in der Berufsbildung sowohl die fachbezogenen Fähigkeiten und Fertigkeiten (Fachkompetenz), als auch

die auf die Interaktion mit anderen Personen gerichteten Fähigkeiten (Sozialkompetenz) und auch die selbstbestimmten Wertvorstellungen (Selbstkompetenz) verankert:

**Handlungskompetenz** wird verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht

durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz.

**Fachkompetenz**

Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

**Selbstkompetenz**

Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.

**Sozialkompetenz**

Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

Auch die Kompetenzbeschreibungen des Deutschen Qualifikationsrahmens zeigen viele Übereinstimmungen mit und Anknüpfungspunkte an die Nachhaltigkeitsidee. Im DQR werden die Kompetenzen auf der für die berufliche Ausbildung relevanten „Niveaustufe 4“ wie folgt beschrieben (nachhaltigkeitsrelevante Aspekte sind im Zitat markiert):

*„Niveau 4 beschreibt Kompetenzen, die zur **selbständigen Planung und Bearbeitung** fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, **sich verändernden** Lernbereich oder beruflichen **Tätigkeitsfeld** benötigt werden.*

#### Fachkompetenz

##### *Wissen:*

- *Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.*

##### *Fertigkeiten:*

- *Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die **Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen** ermöglichen.*
- *Transferleistungen erbringen.*

#### Personale Kompetenz

##### *Sozialkompetenz:*

- *Die Arbeit in einer Gruppe und deren **Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten** und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen.*
- *Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.*

##### *Selbständigkeit*

- *Sich Lern- und **Arbeitsziele** setzen, sie **reflektieren**, realisieren und verantworten.“*

Vgl. DQR 2011

Die Ähnlichkeiten der Kompetenzformulierungen zeigen an, dass eine Integration der BBNE keine grundlegende Änderung der bestehenden Kompetenzmodelle zur Folge hätte, sondern es im Gegenteil bereits sehr viele Übereinstimmungen in der Zielrichtung gibt. Allerdings bieten die Kompetenzbeschreibungen auch einen weiten Interpretationsspielraum. Daher gilt es genauer zu bestimmen, welche spezifischen Perspektiven der BBNE in Bezug auf die Kompetenzdimensionen einnimmt. Hier lassen sich vor allem fünf Kategorien anführen, die als „Kern“ einer Nachhaltigkeitsorientierung gelten können:

- Soziale, ökologische und ökonomische Aspekte mit ihren Wechselwirkungen Widersprüchen und Dilemmata
- Auswirkungen des eigenen Handelns auf andere Personen (lokal, regional, global)
- Auswirkungen des eigenen Handelns in der Zukunft
- Handlungsstrategien der nachhaltigen Entwicklung (Konsistenz, Suffizienz und Effizienz)
- Beachtung der Lebenszyklen von Produkten und der Prozessketten von Produktions- und Dienstleistungsprozessen

Diese Kategorien, die zur „didaktischen Analyse“ von Berufsbildungsinhalten dienen können, werden im Folgenden erläutert. (vgl. VOLLMER, KUHLMEIER 2014)

### *Soziale, ökologische und ökonomische Aspekte mit ihren Wechselbezügen, Widersprüchen und Dilemmata*

Globale Gerechtigkeit (Soziales), dauerhafte Umweltverträglichkeit (Ökologie) und zukunftsfähige wirtschaftliche Entwicklung (Ökonomie) bilden die drei Seiten des sogenannten Nachhaltigkeitsdreiecks. Sie sind grundlegend für nachhaltigkeitsorientiertes vernetztes Lernen, d. h., es ist notwendig, die Interdependenz von Ökologie, wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit zu erfassen. In beruflichen Lernprozessen geht es darum, sich mit unvermeidlichen Wechselbezügen, Widersprüchen und Dilemmata auseinanderzusetzen. Diese können darin bestehen, dass eine ökologisch vernünftige Lösung gegebenenfalls negative Auswirkungen in sozialer oder ökonomischer Hinsicht hat. Die Auseinandersetzung mit solchen Problemen, die nicht mit einfachen oder eindeutigen Entscheidungen gelöst werden können, schaffen Lernanlässe, die es ermöglichen, Kompetenzen zur individuellen und gemeinschaftlichen Bewältigung moralischer Entscheidungsdilemmata und zur Reflexion eigener Leitbilder zu entwickeln.

### *Auswirkungen des eigenen Handelns auf andere lokal, regional und global*

Daran anknüpfend geht es beim nachhaltigkeitsorientierten Lernen darum, zu begreifen, dass berufliche Handlungen immer Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt anderer Menschen bewirken. Sie nehmen dafür Ressourcen in Anspruch und verursachen Abfälle und Emissionen. Diese Eingriffe des Wirtschaftens in die soziale und ökologische Lebenswelt entfalten individuell, lokal, regional, national und global Wirkung unterschiedlicher Qualität. Nachhaltigkeitsorientiertes berufliches (wie auch privates) Handeln erfordert eine Vorstellung darüber, welche Folgen daraus auch über den eigenen Wahrnehmungsraum hinaus erwachsen können.

### *Auswirkungen des eigenen Handelns in der Zukunft*

Die Wahrnehmung von Folgen des eigenen Tuns entzieht sich den Handelnden häufig nicht nur aufgrund der räumlichen Distanz, sondern auch, weil sie erst mit zeitlichem Verzug zum Tragen kommen. Wenn aber die Planung und die Reflexion des eigenen

Handelns auf dessen Beitrag zur Lösung eines gesellschaftlichen Problems gerichtet ist, ist damit eine positive Zukunftsvision verbunden, in der sich der Begriff „Generationengerechtigkeit“ wiederfindet, weil durch solches Handeln Verantwortung für die Lebenswelt künftiger Generationen übernommen wird. Es geht also darum, in Lernprozessen sich der eigenen Mitwirkungsmöglichkeiten an einer nachhaltigkeitsorientierten Zukunftsgestaltung bewusst zu werden, statt durch eine Konfrontation mit übermächtigen Problemen Zukunftsängste zu entwickeln und handlungsunfähig zu werden.

### *Handlungsstrategien Suffizienz, Effizienz und Konsistenz*

Um Zukunftsverantwortung übernehmen zu können, bedarf es darauf ausgerichteter Handlungsstrategien. In Bezug auf die Ressourcen- und Umweltproblematik als eine zentrale Herausforderung der Industrieländer sind die Begriffe Suffizienz, Effizienz und Konsistenz für die Entwicklung nachhaltiger Wirtschaftsweisen und Konsummuster von besonderer Bedeutung. Suffizienz zielt auf eine Überprüfung, wie viel Ressourceninanspruchnahme für die Lebensgestaltung tatsächlich erforderlich ist. Suffizienz ist nicht zwangsläufig mit Einschränkung verbunden, sondern kann zu einem Gewinn an Lebensqualität führen, weil weniger für materielle Anschaffungen gearbeitet werden muss oder es mehr intakte Natur gibt. Effizienz strebt eine Zielerreichung mit geringstmöglichem Material- und Energieverbrauch an. Wenn die Lebensbedingungen langfristig gesichert werden sollen, ist mit dem Begriff der Konsistenz der Übergang von unserem tradierten Naturverbrauch hin zu einer naturverträglichen Nutzung nachwachsender Rohstoffe und regenerativer Energien erforderlich. Suffizienz, Effizienz und Konsistenz haben als handlungsleitende Begriffe eine zentrale Bedeutung für die nachhaltigkeitsbezogene Planung und Reflexion des eigenen Tuns.

### *Produktlebenszyklen und Prozessketten*

Mit den vorgenannten Aspekten nachhaltigkeitsorientierten Handelns eng verbunden sind die beruflich relevanten Produktlebenszyklen und Prozessketten. Diese Kategorien beziehen sich auch auf die Zukunft, fokussieren aber nicht auf Auswirkungen des eigenen Tuns nach außen, sondern nach innen auf die eigenen Arbeits- und Produktionsprozessketten und die Lebensdauer der damit verbundenen Produkte und ihrer Entsorgung bzw. Weiterverwertung. Dabei geht es beispielsweise darum, bei der Installation von technischen Produkten mit in den Blick zu nehmen, wie lange diese ihre Funktion aufrechterhalten, welcher Wartungsaufwand für den zuverlässigen Betrieb langfristig zu erwarten sein wird, ob es eine Ersatzteilversorgung in absehbarer Zeit gibt oder ob es sich um ein „Wegwerfprodukt“ handelt, welche Energieverbräuche bzw. -kosten mit der Wahl des Produktes verbunden sind und wie dieses zu recyceln oder zu entsorgen ist. Außerdem sind die eigenen Arbeitsprozesse hinsichtlich der Nachhaltigkeit zu überprüfen, angefangen von der Arbeitsplatzeinrichtung über die Materialdisposition bis hin zur Arbeitsorganisation.

## Literatur / Quellen

BIBB HA 160/2014: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen - Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan (PDF, 527 KB) <http://www.bibb.de/de/11703.php>

DQR 2011: Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (2011).

DIN ISO 26000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“ (2011).

KUHLMEIER, W./ MOHORIČ, A./ VOLLMER, Th. (Hrsg.) (2014): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010 – 2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld .  
<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7453>

VOLLMER, Thomas; KUHLMEIER, Werner (2014): Strukturelle und curriculare der Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: Kuhlmeier, W./ MOHORIČ, A./ Vollmer, Th. (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010 – 2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld, S. 197 – 223. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7453>