



## Von der Qualifikationsforschung zur Kompetenzdiagnostik?

AGNES DIETZEN

### Von der Arbeitsanalyse zur Diagnose beruflicher Kompetenzen

#### Methoden und methodologische Beiträge aus der Berufsbildungsforschung

Matthias Becker; Martin Fischer; Georg Spöttl (Hrsg.)  
 Peter Lang, Internationaler Verlag der Wissenschaften,  
 Frankfurt am Main 2010,  
 250 Seiten, 39,80 EUR, ISBN 978-3-631-59634-0



Dieser Sammelband versucht konzeptionell und methodisch einen Brückenschlag von der berufspädagogisch orientierten Qualifikationsforschung zur Kompetenzdiagnostik zu schlagen. Gemeinsamer Bezugspunkt beider Forschungsfelder ist die berufliche Handlungssituation. Für die Qualifikationsforschung besteht die Frage, wie aus beruflichen Handlungssituationen, die nicht per se pädagogisch gehaltvoll sein müssen, betriebliche und curriculare Lernkonzepte für die betriebliche Ausbildung und den berufsschulischen Unterricht abzuleiten sind bzw. in welcher Weise eine gegenseitige Bezugnahme hergestellt werden kann. Die berufliche Kompetenzdiagnostik zielt auf die Erfassung von Kompetenzen in realen oder möglichst realitätsnahen typischen Handlungssituationen. Die Herausforderung hier wie dort besteht nun darin, „typische“ berufliche Handlungssituationen zu erfassen und zu analysieren, um entweder eine Transformation in berufspädagogische Konzepte zu leisten oder aber auf dieser Basis valide Aufgaben- und Problemsituationen zu entwickeln,

die Grundlage einer Kompetenzmessung werden können. Dies ist der rote Faden des Buches, der sich durch die zwei Hauptteile des Buches verfolgen lässt:

- Im ersten Teil werden konzeptionelle und methodische Ansätze zur Erfassung relevanter Handlungs- und Lernsituationen vorgestellt. In verschiedenen Variationen wird ausgehend vom theoretischen Konzept des Arbeitsprozess- oder auch Facharbeiterwissens seine Erschließung über bekannte Methoden und Instrumente wie Arbeitsbeobachtung, handlungsorientierte Fachinterviews, Fallstudien, Workshops mit Expertinnen und Experten sowie Facharbeitern/-innen anhand einzelner Projekt- und Praxisbeispiele erläutert.
- Im zweiten Teil werden erkenntnistheoretische Fragen und konzeptionelle Schwierigkeiten der Kompetenzmodellierung und Diagnostik aufgeworfen. Demnach erweist sich das für die Kompetenzforschung weiterhin ungeklärte Verhältnis zwischen Wissen und Handeln als prinzipielle Schwierigkeit, kognitive Dispositionen als Indikator für adäquates berufsfachliches Handeln heranzuziehen. Da Kompetenzen nur über beobachtbares Handeln (Performanzen) identifizierbar sind, ist die Erschließung jener „Kontextstrukturen“ in Form von typischen realitätsnahen Arbeits- und Problemlösungssituationen, aus denen letztlich Testaufgaben konstruiert werden, ein Schlüssel für eine valide Kompetenzdiagnostik.

Es sind insbesondere eher erkenntnistheoretische und methodologische Reflexionen zum Kompetenzkonstrukt vor allem in den Beiträgen von FISCHER, SPÖTTL und STRAKA, die zu einer weiteren Fundierung der aktuellen Kompetenzdebatte beitragen. Kritisch adressiert werden in mehreren Beiträgen aktuelle diagnostische Ansätze, die zum Teil im Kontext eines geplanten Large-scale-Leistungsvergleiches in der Berufsbildung entwickelt wurden und konzeptionell und methodisch an Studien im allgemeinbildenden Bereich anschließen. Es ist ein wenig bedauerlich, dass Beiträge aus diesem Kontext fehlen, da auch in diesen Ansätzen die Erstellung relevanter, möglichst realitätsnaher Aufgaben und Testmodelle als kritischer Faktor valider Diagnostik gesehen wird.

Stattdessen wären einige inhaltliche Ausflüge in die für die Kompetenzdebatte weiter abgelegenen Gebiete der Qualifikationsforschung, wie Arbeitsmarkt- und Qualifikationsprojektionen entbehrlich gewesen. Auch die Vorstellung und erneute Diskussion verschiedener Zugänge zum Arbeitsprozesswissen hätte nicht mehr in dieser Breite erfolgen müssen.

**Fazit:** Der Band unterstützt eine kritische Reflexion aktueller Trends in der Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung rund um das Thema Kompetenzen. Einen wesentlichen Beitrag leisten hierzu die im letzten Teil vorgestellten essayistisch formulierten und zum Teil norma-

tiv anmahnenden Beiträge. STRAKA und MACKE fordern einen – längst überfälligen – durch systematische Aufarbeitung relevanter Bezugstheorien begrifflich und empirisch validierbaren Handlungs- und Kompetenzbegriff ein, statt das – ihrer Meinung nach – pleonastische Konzept von Handlungskompetenz immer weiter zu beschwören. In Rekurs auf den Bildungsbegriff mahnt LEMPERT in seinen

historisch rekonstruierenden Überlegungen an, die Rede von Kompetenzen nicht auf utilitaristische und auf Anpassung an gegebene Handlungssituationen reduzierte Sinnzusammenhänge zu beschränken, sondern stattdessen mit Hilfe der Kompetenzen an Gestaltungsperspektiven in der Berufsbildung anzuknüpfen. ■

Anzeige

## Berater (m/w) für Berufsausbildung im Gastgewerbe - Kuwait

**Tätigkeitsfeld** / Die GTZ unterstützt im Auftrag der kuwaitischen Regierung den Aufbau einer zweijährigen Berufsausbildung im Gastgewerbe und Tourismus-Bereich. Unter Einbeziehung dualer Ausbildungskomponenten sollen junge kuwaitische Frauen eine qualifizierte Ausbildung erhalten und damit besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Einstieg ins Berufsleben vorbereitet werden. Die Public Authority for Applied Education and Training (PAAET) koordiniert und verantwortet als Berufsbildungsbehörde den Aufbau und die Weiterentwicklung eines auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes ausgerichteten Berufsbildungssystems und wird hierbei vom deutschen Beratungsteam unterstützt. Die Beratung erfolgt am Tourism, Beauty and Fashion Institute (TBFI) in Kuwait City.

**Ihre Aufgaben** / Sie beraten das TBFI bei der praxisorientierten Planung und Durchführung der Ausbildungsgänge „Specialist in the Hotel Business“; „Event Manager“ und „Travel Agent“. Zu den Beratungsinhalten gehören u.a.: Unterstützung der Praxis- und Theorielehrer bei Implementierung und Evaluierung der Curricula sowie hinsichtlich Organisation und Durchführung von theoretischem und praktischem Unterricht; Erarbeitung von Ausbildungsprogrammen sowie von Lehr- und Stoffverteilungsplänen; Entwicklung und Erprobung von Lehr- und Lernmitteln; Beratung bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Prüfungen; Raumplanung und Ausstattungsplanung von Praxis- und Theorie-Unterrichtsräumen; Mitwirkung bei der Beschaffung von Ausrüstungsgegenständen und Verbrauchsartikeln; Beratung bei der Einführung neuer Lehrberufe; Mitwirkung bei der Auswahl, Einarbeitung und Betreuung der Fachlehrer durch systematische Einweisung und Schulung sowie Betreuung in fachlichen und pädagogischen Fragen. Ein wichtiges Feld Ihrer Tätigkeit ist zudem die Beratung und Kontaktpflege örtlicher Betriebe zur Ermittlung der Ausbildungsbedarfe und Vermittlung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen. Sie unterstützen die Betriebe auch in organisatorischen und ausbildungsfachlichen Fragen.

**Ihre Qualifikationen** / Sie haben eine berufspädagogische Qualifikation und mehrjährige Fachpraxis als Lehrkraft einer Berufsbildungseinrichtung im Gastgewerbe und/oder mehrjährige Berufserfahrung im Gastgewerbe mit fundiertem fachlichen Hintergrund und berufspädagogischer Zusatzqualifikation. Hohe fachliche Kompetenz in der schulischen und betrieblichen Berufsausbildung im Gastgewerbe zeichnet Sie aus. Sie besitzen die Fähigkeit zum Dialog und zur Zusammenarbeit in einem interkulturellen Umfeld. Sie verfügen über hohe soziale Kompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit und zeichnen sich durch Geduld, Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen aus. Sie können Ihre Kenntnisse und Erfahrungen überzeugend vermitteln und beherrschen die englische Sprache in Wort und Schrift sowie die gängigen Computerprogramme.

**Unser Angebot** / Unser Auftrag ist international, unsere Arbeitsatmosphäre multikulturell. Neben den vielfältigen täglichen Herausforderungen und den großen Gestaltungsmöglichkeiten und -spielräumen in Ihrer Arbeit ist es ein kompetentes Kollegen-Team, die eine Entsendung nach Kuwait sehr interessant machen.

**Ihre Bewerbung** / Bitte bewerben Sie sich ausschließlich über den Stellenmarkt unserer Homepage unter der **Job-ID-Nr. 4763**. Einsatzzeitraum ab Oktober 2010 für 3 Jahre. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Tobias Gerlach, Tel. 06196/79-3108.

**Mein Arbeitsplatz ist die Welt. Ich geh' zur GTZ.**

[www.gtz.de/jobs](http://www.gtz.de/jobs)



**gtz** Partner für Perspektiven Weltweit.