



# Start frei für die kompetenzorientierte Gestaltung der Ordnungsmittel?

## Konsequenzen des DQR für die Ordnungsarbeit

► **Zentrales Merkmal des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ist die Orientierung an Lernergebnissen, und damit an dem, was jemand nach Absolvierung eines Lernprozesses kann und in der Lage ist zu tun. Eine konsequente Umsetzung dieser Lernergebnisorientierung hat erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung der staatlich anerkannten Aus- und Fortbildungsregelungen. Im Beitrag wird aufgezeigt, wie ein Weg zur kompetenzorientierten Gestaltung der Ordnungsmittel aussehen kann. Hierzu werden Leitlinien für die Erarbeitung kompetenzorientierter Ordnungsmittel auf der Grundlage vorliegender Befunde aus Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB vorgestellt.**

### Kompetenzverständnis des DQR

Der Kern des DQR-Vorschlags ist eine kompetenzorientierte Matrix, die bildungsbereichsübergreifend angelegt ist und die sich aus acht vertikalen Niveaus und einer viergeteilten horizontalen Ebene, den sogenannten Deskriptoren zusammensetzt. Die acht Niveaus haben die Funktion, die erworbenen Lernergebnisse zu beschreiben und zu graduieren; mit den Deskriptoren sollen Art und Umfang der erzielten Lernergebnisse beschrieben werden, die für die Einordnung in das jeweilige Niveau erforderlich sind. Die Deskriptoren des DQR orientieren sich nicht an Input-Faktoren wie Lernzeit, Lernort oder Lernkontext. Sie benennen Lernergebnisse, über die Lernende am Ende ihrer Lernperiode verfügen. Die Beschreibung der Lernergebnisse erfolgt auf der Grundlage des folgenden Kompetenzverständnisses:

„Kompetenzen bezeichnen die Fähigkeiten und die Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz angesehen und findet keine eigenständige Erwähnung. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.“ (vgl. BMBF 2009)

Mit dem DQR ist es einerseits gelungen, ein dem deutschen Bildungsverständnis entsprechend weiten Bildungsbegriff zugrunde zu legen. Das in der Berufsbildung geltende Konstrukt der beruflichen Handlungsfähigkeit wurde dagegen nicht vollständig aufgenommen.<sup>1</sup> In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik hat sich in den letzten Jahren eine Unterscheidung der beruflichen Handlungskompetenz in Fachkompetenz (bzw. Sachkompetenz), Sozialkompetenz (ggf. Personalkompetenz) und Selbstkompetenz etabliert. Danach umfasst:

- **Sachkompetenz** die Bereitschaft und Fähigkeit, Aufgaben und Problemstellungen sachgerecht, zielgerichtet und methodengeleitet zu lösen; dabei steht der Umgang mit materiellen und symbolischen Gegenständen im Vordergrund.

<sup>1</sup> Kompetenz wird hier verstanden als die innere Disposition, d. h. Kompetenz als Fähigkeit. Im Folgenden werden Handlungskompetenz und Handlungsfähigkeit (i. S. des Berufsbildungsgesetzes) synonym verwendet.



**IRMGARD FRANK**

Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“ im BIBB

- **Sozialkompetenz** die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und verantwortungsbewusst zu gestalten; dabei steht der Umgang mit Menschen in unterschiedlichen Kommunikationssituationen im Fokus.
- **Selbstkompetenz** die Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Leben zu gestalten; dabei steht der Umgang mit der eigenen Person und den individuellen Emotionen im Mittelpunkt.

Innerhalb dieser Kompetenzbereiche stehen Aspekte des Wissens (Kennen) gleichrangig neben der Entwicklung von Fertigkeiten (Können) und Einstellungen (Wollen). Wissen kann sich dabei auf bestimmte Sachen und oder Personen beziehen und verschiedene Ausprägungen haben. Bei den Einstellungen stehen Grundhaltungen gegenüber Sachen und gegenüber anderen Menschen im Vordergrund, auch hier können unterschiedliche Ausprägungen eine Rolle spielen. Fertigkeiten kennzeichnen – vereinfacht ausgedrückt – angefertigte Leistungen unter Verwendung bestimmter Techniken. Auch für die Fertigkeiten können verschiedene Graduierungen unterschieden werden. Diese zeigen sich in einem unterschiedlichen Grad der Beherrschung einer Tätigkeit (vgl. EULER/HAHN 2007, S. 82).

Berufliche Handlungskompetenz ist Grundlage und Voraussetzung für die selbstständige und eigenständige Bewältigung von berufstypischen Aufgaben, verbunden mit dem Anspruch auf Ganzheitlichkeit und Vollständigkeit. Ganzheitlichkeit erfordert die Bewältigung der anstehenden Aufgaben in der Breite der fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzanforderungen.

Im DQR kommt dieses umfassende Verständnis nicht vollständig zum Tragen. Vielmehr sind Unstimmigkeiten zu verzeichnen: So werden in der Matrix Kompetenzbereiche als eigenständige Dimensionen (Fachkompetenz) aufgenommen, andererseits erscheinen sie als Unterkategorie, z. B. Selbstständigkeit (hier i. S. v. Selbstkompetenz). Daneben werden Handlungsschwerpunkte wie Fertigkeiten und Kenntnisse nur bei den Fachkompetenzen aufgenommen, der Aspekt der Einstellungen fehlt vollständig (vgl. Arbeitskreis DQR 2011 sowie Tab.).

Tabelle **Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens**

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Quelle: Arbeitskreis DQR 2011

Fachkompetenz untergliedert sich in Wissen und Fertigkeiten

- Wissen bezeichnet Fakten, Regel- und/oder Begründungswissen und umfasst praxisbezogene und theoriebezogene Wissensbestandteile.
- Fertigkeiten werden unterschieden nach kognitiven Fertigkeiten und praktischen Fertigkeiten.

Personale Kompetenz gliedert sich in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit

- Sozialkompetenz bezieht sich in erster Linie auf Aspekte der Team- und Führungsfähigkeit, und die Fähigkeit und Bereitschaft zur Mitgestaltung und Kommunikation.
- Selbstständigkeit umfasst die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln, das eigene Handeln zu reflektieren und die eigene Lernkompetenz weiterzuentwickeln.<sup>2</sup>

## Entwicklung kompetenzbasierter Ordnungsmittel – Stand und Herausforderungen

Das BIBB verfügt über langjährige Erfahrungen in der Gestaltung kompetenz- und lernergebnisorientierter Ordnungsmittel. In einem Projekt wurden 14 bestehende Ordnungsmittel (Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan der Schule) auf der Grundlage eines DQR-nahen Kompetenzmodells<sup>3</sup> kriteriengeleitet und konsequent lernergebnisorientiert „restrukturiert“ (vgl. FRANK/GRUNWALD 2009). In einem weiteren BIBB-Projekt wurden zu zwei bestehenden Ordnungsmitteln (Versicherungskaufmann/-kauffrau; Werkzeugmechaniker/-in) auf der Basis eines ausdifferenzierten Kompetenzmodells, das eine große Übereinstimmung mit dem DQR-Kompetenzmodell aufweist, kompetenz- und lernergebnisorientiert Verordnungsentwürfe entwickelt (vgl. LORIG u. a. 2012). Besondere Herausforderungen in den Projekten bestanden darin, eine eindeutige und präzise Nomenklatur für die Kompetenzbeschreibungen zu entwickeln und einzusetzen. Hier stehen weitere Klärungen an. Die bisherigen Projekte hatten als Ausgangspunkt bestehende Bildungsgänge, eine Zuordnung der kompetenzorientierten Ordnungsmittel zu den Niveaus des DQR war nicht Gegenstand.

Eine kompetenzorientierte Ausrichtung bestehender Bildungsgänge und eine anschließende Zuordnung zu den

2 In der ursprünglichen Version des DQR war „Selbstkompetenz“ als Kompetenzdimension vorgesehen. Im Laufe der Beratungsprozesse fand eine Begriffsänderung statt. Aus Selbstkompetenz wurde Selbstständigkeit. Die den einzelnen Niveaus zugeordneten Beschreibungen wurden dagegen nicht verändert und gelten nach wie vor, insofern ist davon auszugehen, dass Selbstständigkeit im Sinne von Selbstkompetenz ausgelegt werden kann.

3 Es wurde das dem Lernfeldkonzept der Kultusministerkonferenz (KMK) zugrunde liegende Kompetenzverständnis bei den Entwicklungsarbeiten verwendet.

Niveaus des DQR wurden im Rahmen der Überprüfung des DQR-Entwurfs vorgenommen. In die Erprobung wurden u. a. Berufe aus den Bereichen Gesundheit, Handel, Informations- und Kommunikationstechnologie und Metall/Elektro einbezogen. In einem ersten Schritt wurde eine Analyse der berufsbezogenen gesetzlichen Regelungen und Unterlagen vorgenommen. Die Aufgabe der Experten bestand darin, die in den Beschreibungen zum Ausdruck kommenden Hinweise auf angestrebte Lernergebnisse im Sinne des definierten Kompetenzbegriffs auszuwerten und in Hinblick auf die Handlungskompetenz zu beschreiben. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass lernergebnisorientierte Beschreibungen kaum vorlagen. Breite und Tiefe der Kompetenzen auf der Grundlage der vorliegenden Kompetenzdimensionen konnten oftmals nur bedingt aus den vorhandenen Quellen „herausgelesen“ werden, das galt insbesondere für die Sozialkompetenz und Selbstkompetenz.<sup>4</sup> Hier überwogen allgemeine Beschreibungen.

Bei den Kompetenzbeschreibungen wurden sämtliche Säulen der DQR-Matrix einbezogen. Aufgrund der Ergebnisse war eine eindeutige Zuordnung der berufsbildenden Bildungsgänge zu einem Niveau nicht immer möglich, einzelne Berufe „streteten“ dabei über zwei Niveaus.<sup>5</sup>

Mit der Verständigung zur weiteren Umsetzung des DQR vom 21. Januar 2012 erfolgte eine pauschale Zuordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe auf Niveau 3 und 4. Gleichzeitig wurde vereinbart, nach einem Zeitraum von fünf Jahren auf der Grundlage kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen der beruflichen Erstausbildung alle Zuordnungen erneut zu beraten und gemeinsam über die Zuordnung zu entscheiden. (vgl. BMBF u. a. 2012).

## Leitlinien für die Entwicklung kompetenzorientierter Ordnungsmittel

Die gegenwärtige Struktur der 344 staatlich anerkannten Ausbildungsordnungen ist sehr heterogen: Während einerseits Berufsbilder bereits handlungsorientiert gestaltet sind, weisen andere eine stärkere Fachsystematik auf. Eine wesentliche Herausforderung wird künftig darin bestehen, für die Vielfalt der Berufe auf der Grundlage der DQR-Systematik zu verbindlichen, einheitlichen definitorischen Festlegungen zu kommen und diese anzuwenden.

Für die Gestaltung kompetenzorientierter Ordnungsmittel ist im Vorfeld zu klären, inwieweit die vorgegebene, pauschale Zuordnung die ausschließliche Orientierung für die Gestaltung sein soll, oder ob die Anforderungsstruktur und die zu erzielenden Lernergebnisse der Berufsbilder

maßgeblich sein sollen. Im Weiteren ist eine Verständigung darüber zu erreichen, wie mit den Deskriptoren umgegangen werden soll, ob alle Dimensionen/Bereiche eines Niveaus abzudecken sind, oder berufsbezogen eine Differenzierung erfolgen kann. In diesem Fall ist zu klären, wie eine Gesamteinordnung aussehen kann. Daneben ist es erforderlich, eindeutige, nachvollziehbare und geeignete Kriterien für die Formulierung der einzelnen Kompetenzdimensionen und eine Verständigung des Begriffs- und Bedeutungsverständnisses zu erreichen und das methodische Vorgehen abzustimmen. Dabei sollten die in der DQR-Kompetenzmatrix nicht durchgängig aufgenommenen Handlungsschwerpunkte (Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen) konsequent bei allen Kompetenzdimensionen berücksichtigt werden. Die Kompetenzdimensionen sind als analytische Differenzierungen zu verstehen. Sie stehen nicht für sich allein, sondern sind in ihrer Interdependenz zueinander hinsichtlich der Handlungskompetenz und bezogen auf die jeweilige Niveaueprägung zu betrachten. Im Folgenden werden die Handlungsschritte skizziert.

### 1. SCHRITT: FESTLEGUNG VON BERUFSBILDERN – FORMULIERUNG VON LERNERGEBNISSEN DES BERUFS

In diesem Schritt sind die zu erzielenden Lernergebnisse des Berufs festzulegen. Lernergebnisse konkretisieren, was Lernende nach Abschluss des individuellen Lernprozesses wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun.

Das Berufsbild beinhaltet die Gesamtheit der für die Ausübung des Berufs erforderlichen Kompetenzen auf der Grundlage der den Beruf prägenden relevanten Aufgaben und Tätigkeiten, die über einzelbetriebliche Sachverhalte hinausgehen. Das Profil sollte sich an berufstypischen und einsatzgebietsspezifischen Arbeits- oder Geschäftsprozessen orientieren, die ganzheitlich angelegt sind sowie konzeptionell eine Integration der Kompetenzen und der beschriebenen Handlungsaspekte beinhalten.

Die Gestaltung kompetenzorientierter Ordnungsmittel erfolgt im Rahmen der üblichen Verfahren zur Modernisierung beziehungsweise Neugestaltung. Eine Differenzierung der Lernergebnisse nach Lernorten sollte zunächst nicht erfolgen, d. h., das Ordnungsmittel beinhaltet nach alter Lesart den Ausbildungsrahmenplan und den Rahmenlehrplan. Damit wird das Ziel verfolgt, Ordnungsmittel aus einem Guss zu entwickeln. Bei der Gestaltung der Ordnungsmittel sollten zugleich Anschlussfähigkeiten aufgezeigt werden, d. h., bestehende Strukturen in den Ordnungsmitteln sollten aufgenommen und systematisch in der Logik des DQR weiterentwickelt werden.

### 2. SCHRITT: BESCHREIBUNG DER KOMPETENZEN IN DEN EINZELNEN HANDLUNGSFELDERN

Berufsbilder sind einzelbetriebsübergreifend und technikoffen zu gestalten. Sie sollen darüber hinaus die relevanten Handlungsfelder umfassen und sich in größere Berufszusammenhänge einordnen lassen. Ausgehend von dem

<sup>4</sup> Diese Überprüfung fand vor der Änderung der Bezeichnung Selbstkompetenz in Selbstständigkeit statt.

<sup>5</sup> Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des DQR, August 2010 (vgl. [www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/expertenvoten](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/expertenvoten)).

beschriebenen Profil sind in einem weiteren Schritt relevante, den Beruf prägende, hinreichend komplexe Handlungsfelder zu bestimmen bzw. abzuleiten. Handlungsfelder umfassen zusammengehörige Arbeits- und Geschäftsprozesse bzw. betriebliche Handlungssituationen und beinhalten die Handlungskompetenzen, die zur Bewältigung der formulierten Aufgaben und Tätigkeiten mindestens notwendig sind. Eine Orientierung können die in bestehenden Berufsbildern formulierten Handlungs- und Funktionsfelder des Ausbildungsrahmenplans bzw. des Rahmenlehrplans sein, in denen die für den Beruf wesentlichen Kompetenzbereiche aufgenommen sind. Eine weitere Orientierung geben die in einzelnen Berufen formulierten Wahlqualifikationseinheiten bzw. die verordneten Zusatzqualifikationen; sie haben den Charakter einzelner Handlungsfelder. Die gesamten Handlungsfelder strukturieren das Berufsbild.

### 3. SCHRITT: BESCHREIBUNG DER KOMPETENZEN IN DEN EINZELNEN HANDLUNGSFELDERN

Bezugspunkte der Ausbildung sind die sachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen, die zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben erforderlich sind, mit dem Anspruch auf Vollständigkeit und Ganzheitlichkeit. Vollständigkeit beinhaltet die Verzahnung von Theorie und Praxis und von Denken und Handeln unter konsequenter Berücksichtigung des Modells der „Vollständigen Handlung“ (informieren, planen, entscheiden, ausführen, kontrollieren, bewerten). Die Kompetenzen werden für die einzelnen Handlungsfelder formuliert. Die zugeordneten Arbeits- und Geschäftsprozesse bilden dafür die Grundlage. Dabei erfolgt zunächst eine Beschreibung für die einzelnen Kompetenzdimensionen und hinsichtlich der beschriebenen Handlungsaspekte. In einem zweiten Schritt sind die Einzelbeschreibungen zu einer Gesamtbeschreibung zusammenzuführen, um die Ganzheitlichkeit zu gewährleisten und zu verhindern, dass z. B. Fachkompetenz isoliert von personaler Kompetenz betrachtet wird.

### 4. SCHRITT: ABGLEICH DER HANDLUNGSFELDER MIT DEM BERUFSBILD

Nach Fertigstellung der Handlungsfelder findet ein Abgleich mit dem Berufsprofil statt, damit sichergestellt werden kann, dass alle für das Berufsbild relevanten Kompetenzen und das zu erzielende Lernergebnis in der erforderlichen Breite und Tiefe aufgenommen sind. Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Die zu erzielenden Lernergebnisse des Berufes sind strukturiert in eine überschaubare Anzahl von für den Beruf relevanten Handlungsfeldern. Eine Strukturierung erfolgt auf der Grundlage von Arbeits- und Geschäftsprozessen.
- Die Handlungsfelder können verstanden werden als aggregierte Kompetenzbündel, die sämtliche für die Bewältigung der zugeordneten Arbeits- und Geschäftsprozesse erforderlichen Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen einschl. der Handlungsschwerpunkte beinhalten.

## Ausblick

Eine Kompetenzorientierung der Ordnungsmittel bedeutet erhebliche Herausforderungen für die an der Entwicklung der Ordnungsmittel Beteiligten. Auch bei einer grundsätzlichen Klärung des Kompetenzbegriffs und der zugrunde liegenden Dimensionen sind Formulierungen, die zeigen die vorliegenden Ergebnisse, ungewohnt. Sozial- und Selbstkompetenzen präzise und nachvollziehbar auszuweisen, erweist sich als schwieriger als die Formulierung von Fachkompetenzen. Gegenwärtig sind Sozial- und Selbstkompetenzen nur implizit in den Ordnungsmitteln enthalten. Die Sinnhaftigkeit, diese Kompetenzen explizit zu beschreiben und damit zum Bestandteil der Ausbildung zu machen, bedarf einer intensiven Unterstützung.

Eine kompetenzorientierte Neuausrichtung der Ordnungsmittel ist ohne entsprechende Anpassungen im Prüfungswesen kaum denkbar. Hier gilt es die Anstrengungen zu verstärken, Prüfungsformen (weiter-) zu entwickeln, die geeignet sind, Kompetenzen unter Berücksichtigung der allgemeinen Gütekriterien zu erfassen und zu bewerten. In dem Zusammenhang sollte über eine Neuverteilung der Zuständigkeiten bei der Prüfungsabnahme nachgedacht werden. Eine stärkere Verantwortung der Lernorte, die die geltenden Bestimmungen der öffentlich-rechtlichen Prüfungen nicht infrage stellt, könnte einen Beitrag zur Förderung der Validität und Aussagekraft der Prüfungen leisten. ■

#### Literatur

- ARBEITSKREIS DQR: *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22. März 2011* – URL: [www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de) (Stand: 12.06.2012)
- BMBF: *Die Einführung eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Deutschland (DQR) – Untersuchung der Möglichkeiten für den Bereich des formalen Lernens. Berlin 2009*
- BMBF/BMWi/KMK/WMK/DGB/BDA/ZDH/DIHK/BIBB: *Vereinbarung vom 31.1.2012.*
- EULER, D.; HAHN, A.: *Wirtschaftsdidaktik. Bern 2. Aufl. 2007*
- EULER, D. u. a.: *Reform der Berufsausbildung in Luxemburg – Berufsbildung neu gestalten. Entwicklung von kompetenzorientierten und modularen Ausbildungsgängen. Luxemburg 2011*
- FRANK, I.; GRUNWALD J.-G.: *Ausbildungsbausteine. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn 2009, S. 278–298* – URL: <http://datenreport.bibb.de/html/dr.2009.html> (Stand: 12.06.2012)
- HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB: *Zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Empfehlung Nr. 140, vom 10. März 2011* – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/HA140.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA140.pdf) (Stand: 12.06.2012)
- LORIG, B. u. a.: *Umsetzung des Konzepts zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen in zwei ausgewählten Berufen. Abschlussbericht zum BIBB-Entwicklungsprojekt 7.8.059. Bonn 2012* – URL: [https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_78059.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_78059.pdf) (Stand 12.06.2012)