

Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen

Erste Umsetzungserfahrungen mit der Hauptausschuss-Empfehlung 160 am Beispiel Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in



MARKUS BRETSCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich
»Gewerblich-technische
Berufe« im BIBB



DANIEL SCHREIBER

Wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich
»Gewerblich-technische
Berufe« im BIBB

Im Juni 2014 ist eine BIBB-Hauptausschussempfehlung zur kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, der das Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugrunde liegt. Sie wurde Anfang 2015 erstmalig in Ordnungsverfahren angewendet. Ausgehend von einer Beschreibung der formal veränderten Rahmenbedingungen nimmt der Beitrag am Beispiel der Modernisierung des Ausbildungsberufs Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in den Zuschnitt von Handlungsfeldern, vollständige Handlungen sowie Kompetenzdimensionen in den Blick. Die Ergebnisse werden an der Verordnung aus dem Jahr 2004 gespiegelt und im Hinblick auf Weiterentwicklungen und Spannungsfelder eingeordnet.

Ausgangssituation

Die Entwicklung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums in den vergangenen zwei Jahrzehnten geht mit einer zunehmenden Orientierung an Lernergebnissen und Kompetenzen einher. Der Kompetenzbegriff des bildungsbereichsübergreifenden DQR, der am 1. Mai 2013 in Kraft getreten ist, beinhaltet »die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten« (AK DQR 2011, S. 8).

Auf der Grundlage einer Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (HA) vom 26. Juni 2014 wurde dieses Kompetenzverständnis mit der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne des §1 BBiG gleichgesetzt (vgl. HA 2014, S. 2) und ist in allen Ordnungsverfahren ab dem Jahr 2015 zu berücksichtigen. In einer Arbeitshilfe zur Umsetzung dieser Empfehlung (vgl. HA 2015) werden Rahmenbedingungen zur Gestaltung kompetenzorientiert formulierter Ausbildungsordnungen gegeben, die sich neben der Orientierung an diesem Kompetenzverständnis auch auf Geschäfts- und Arbeitsprozesse – als berufsbildstrukturierendes Prinzip – sowie auf das Modell der vollständigen Handlung beziehen. Eine der ersten Verordnungen, die auf dieser Grundlage erarbeitet wurde, ist die für den Ausbildungsberuf Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in.¹ Die neue Ausbildungsordnung ist zum 1. August 2016 in Kraft getreten.

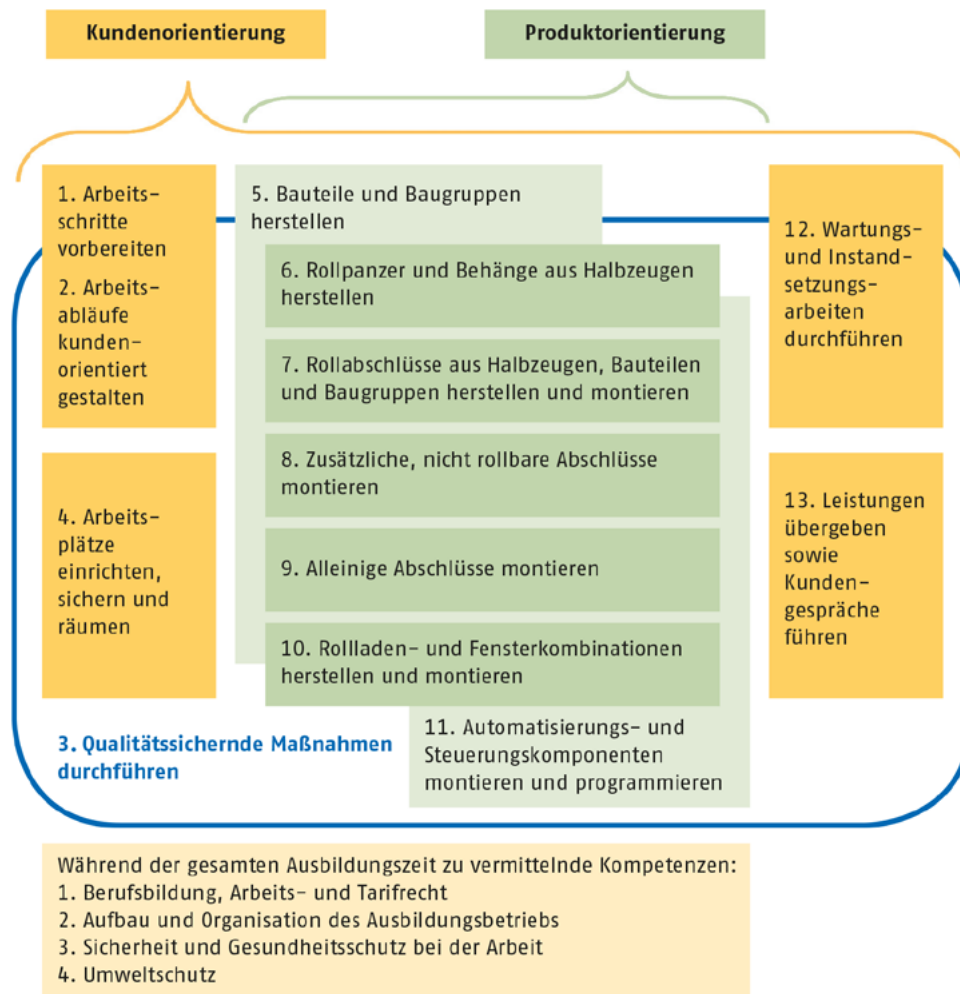
Methodisches Vorgehen

Um die Umsetzung der Hauptausschussempfehlung zu reflektieren, wurden der Zuschnitt der Geschäfts- und Arbeitsprozesse sowie die Beschaffenheit und der Umfang der Handlungs- und Kompetenzorientierung im Ausbildungsrahmenplan analysiert und mit der Vorgängerverordnung von 2004 verglichen. Für die Geschäfts- und Arbeitsprozesse wurden beispielsweise berufsspezifische Arbeitsplätze, Werkzeuge, Produkte und der Kundenkontakt beleuchtet. Für die Analyse der Handlungsorientierung wurde das Modell der vollständigen Handlung zugrunde gelegt. Es geht auf die Handlungsregulationstheorie zurück (vgl. HACKER 2005) und umfasst die Schritte Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Planen. Dabei wurden die jeweiligen Verben unter Berücksichtigung des spezifischen Kontextes einem dieser Schritte zugeordnet. So ist etwa das »Prüfen von Untergründen« im Vorfeld eines produktbezogenen Ausführens dem Schritt des Planens zuzuordnen, während das »Durchführen von Funktionsprüfungen« im Anschluss an ein produktbezogenes Ausführen dem Schritt des Kontrollierens zuzuordnen ist. Ebenso wurden zur Analyse der Kompetenzorientierung die einzelnen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des

¹ Darüber hinaus wurden die Verordnungen zu den Berufen Automobilkaufmann/-frau, Graveur/-in, Klavier- und Cembalobauer/-in und Metallbildner/-in auf Grundlage der HA-Empfehlung modernisiert (vgl. auch www.bibb.de/berufe).

Abbildung 1

Handlungsfelder entlang der Arbeits- und Geschäftsprozesse (Berufsbild 2016)



Ausbildungsrahmenplans auf der Basis von Zuordnungskriterien den Kompetenzdimensionen des DQR zugeordnet. Wissen zeigt sich immer dann, wenn grundlegende Aspekte im Beruf unterschieden oder berücksichtigt werden. Zentrale Begriffe wie Herstellen und Montieren sind Hinweise auf Fertigkeiten. Lernziele können dabei mehreren Kompetenzkategorien entsprechen, wenn die Formulierung entsprechend komplex angelegt ist.

Das Vorgehen entspricht den Grundsätzen der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2010). Die Analysen wurden mit den BIBB-Projektleitungen von derzeit in Neuordnung befindlichen Ausbildungsberufen diskutiert und mit am Verfahren beteiligten Sachverständigen reflektiert.

Geschäfts- und Arbeitsprozesse

In der Arbeitshilfe zur Hauptausschuss-Empfehlung 160 wird definiert, dass der Katalog der Handlungsfelder² aus dem jeweiligen Antragsgespräch die Grundlage für die Arbeit der Sachverständigen darstellt. Dabei handelt es sich um be-

rufstypische Aufgabenbündel, für die zu erwerbende Kompetenzen beschrieben werden. In ihrer Summe bilden sie das Ausbildungsberufsbild und charakterisieren damit den Ausbildungsberuf. Dieser Katalog wird zunächst von den Sozialpartnern entwickelt. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind die im Antragsgespräch vereinbarten Teile des Berufsprofils in den Sachverständigenitzungen im Zusammenhang mit der Erarbeitung der jeweils erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten fortlaufend zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Im Rahmen des Neuordnungsverfahrens wurde die Anzahl der Handlungsfelder von ursprünglich zehn auf 13 ausgeweitet (vgl. Abb. 1). Vorbereitend für die Herstellung und Montage unterschiedlicher Produktgruppen ist zunächst

² Aufgrund einer unklaren definitorischen Abgrenzung wird in der Verordnung des Jahres 2016 der Begriff »Berufsbildposition« anstelle des ursprünglich vorgesehenen Begriffes »Handlungsfeld« zur Strukturierung des Berufsbilds genutzt. Um die Orientierung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen deutlich zu machen, wird in diesem Beitrag jedoch durchgehend der Begriff »Handlungsfeld« verwendet.

die Herstellung von Bauteilen und Baugruppen ergänzt worden. Ein eigenständiger Teil des Berufsprofils wurde für die Übergabe von Leistungen an Kundinnen und Kunden sowie das Führen von Kundengesprächen ausgewiesen. Vor dem Hintergrund, dass dem Umgang mit Kundinnen und Kunden in diesem Beruf eine besondere Bedeutung zukommt, ist auch die vorgenommene Trennung der ursprünglich verknüpften Aspekte Kundenorientierung und Qualitätssicherung in zwei eigenständige Teile des Berufsprofils zu sehen.

Im Zuge der Sachverständigensitzungen wurde die Frage diskutiert, ob handlungsfeldübergreifende Kompetenzen wie Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung und Kundenorientierung in die produktorientierten Handlungsfelder integriert werden sollten, um so das Prinzip der vollständigen Handlung bei der Produkterstellung zu gewährleisten. Da sich Arbeitsvor- und -nachbereitung bei den unterschiedlichen Produkten nicht substantiell unterscheiden, wurden die betreffenden Kompetenzbündel jedoch als eigenständige Teile des Ausbildungsberufsbilds berücksichtigt (siehe Handlungsfelder 1, 2, 3, 11 und 13).

Das Ausbildungsberufsbild verknüpft damit eine kundenorientierte Logik – vom Kundenauftrag über die Leistungserstellung unter Berücksichtigung vor- und nachgelagerter Arbeitsschritte bis zur Leistungsübergabe – mit einer produktorientierten Logik.

Handlungsorientierung

Gemessen an der Anzahl der Handlungsfelder und Verben zeigt sich im Jahr 2016 rein äußerlich betrachtet zunächst eine differenziertere Darstellung der Inhalte als im Jahr 2004. Relativ betrachtet hat sich die Qualität der Handlungsorientierung jedoch nur geringfügig verändert. Vergleicht man die Gewichtung der einzelnen Schritte, so fällt auf, dass dem Entscheiden sowie dem Kontrollieren und Bewerten eine gewachsene Bedeutung zukommt. Das Ausführen macht aber auch weiterhin den Kern der Handlungsorientierung aus (vgl. Abb. 2). Dieser Bedeutungszuwachs zeigt sich auch auf der Ebene der einzelnen Handlungsfelder. Hier lässt sich deutlicher als im Jahr 2004 die Tendenz erkennen, jedes Handlungsfeld für sich genommen explizit im Sinne einer vollständigen Handlung zu gestalten.

Kompetenzorientierung

Kernstück der Hauptausschussempfehlung 160 ist die Umsetzung des DQR-Kompetenzverständnisses. Das DQR-Modell sieht Fachkompetenzen, bestehend aus Fachwissen und Fertigkeiten, sowie personale Kompetenzen, bestehend aus Sozialkompetenz und Selbstständigkeit, vor. Abbildung 3 stellt vor diesem Hintergrund die Inhalte der

Abbildung 2 Schritte der vollständigen Handlung anhand von Verben (Vergleich der Anteile in den Ausbildungsrahmenplänen 2004 und 2016, Angaben in Prozent)

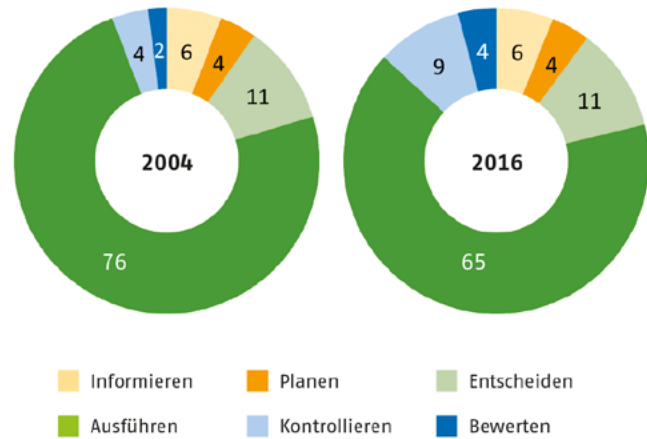
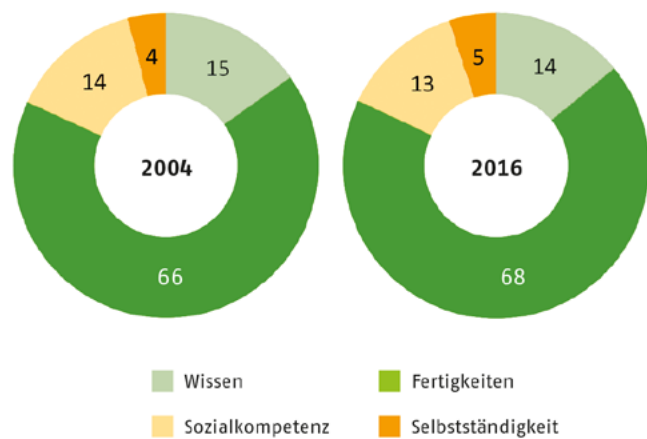


Abbildung 3 Bezüge zu den Kompetenzdimensionen (Anteile in den Ausbildungsrahmenplänen 2004 und 2016 in Prozent)

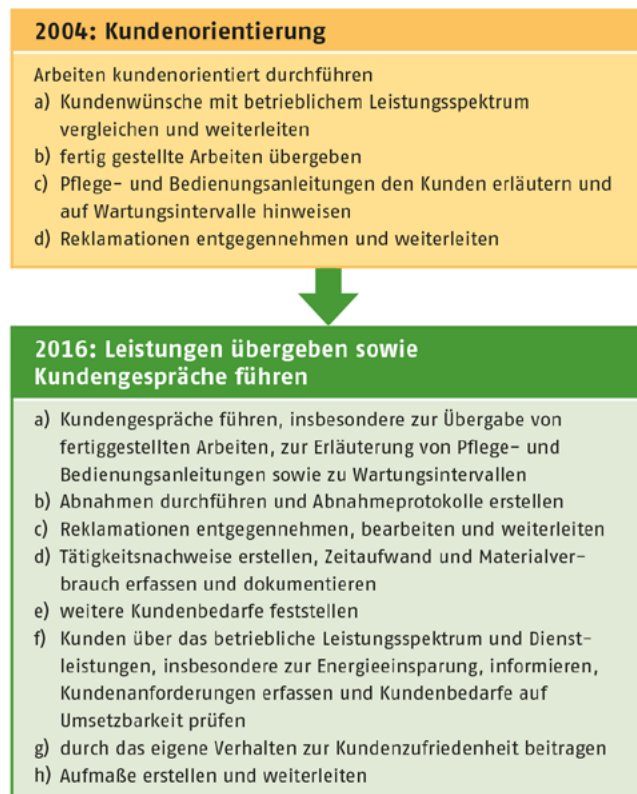


Ausbildungsrahmenpläne 2004 und 2016 einander gegenüber. Eine Formulierung kann je nach Komplexität einen oder mehrere Bezüge zu den vier Kompetenzdimensionen aufweisen.

Wie bei den Verben zeigt sich auch bei den Lernzielen eine zunehmende Differenziertheit. Während die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans 2016 insgesamt 125 Lernziele (Kompetenzen) umfassen, waren es 2004 bei identischer Vermittlungsdauer 90 Lernziele.

Grundsätzlich verfügen beide Ausbildungsrahmenpläne über Bezüge zu allen vier Kompetenzdimensionen. Die Fachkompetenz, insbesondere die Fertigkeiten, stellen den überwiegenden Anteil dar (vgl. Abb. 3). Die absolute Anzahl von personalen Kompetenzen (Sozialkompetenz und Selbstständigkeit) steigt von 21 auf 30 Lernziele (jeweils 18 Prozent). Im gesamten Berufsprofil ist jedoch der relative Anteil der Kompetenzdimensionen gleich geblieben.

Abbildung 4
Kundenorientierung als Teil des Berufsbilds 2004 und 2016



Dass nicht nur die Anzahl an Bezügen zu personalen Kompetenzen, sondern auch zu Fachkompetenzen (Wissen und Fertigkeiten) zugenommen hat, hängt mit der Empfehlung zusammen, Kompetenzen aus mehreren Dimensionen in einem Handlungsfeld zu berücksichtigen. Wurden zuvor eher übergreifende Beschreibungen verwendet, so werden Wissen, Fertigkeiten, soziale Kompetenzen und Selbstständigkeit jetzt expliziter ausformuliert und in Verbindung zueinander gebracht. Ein Beispiel hierfür ist der Bereich der Kundenorientierung (vgl. Abb. 4).

Gleichzeitig wird an diesem Beispiel auch die Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung deutlich. Während Kundenorientierung – und dem folgend: soziale Kompetenzen – 2004 eher allgemein und übergreifend, mit wenigen Bezügen zu Fachkompetenzen, beschrieben wurde, bildet sie in der Verordnung des Jahres 2016 die Klammer vor und nach den produktbezogenen Handlungsfeldern. In den Handlungsfeldern 1 und 2 werden Kundenaufträge erfasst und weitere Arbeitsprozesse gestaltet. Handlungsfeld 13 wurde auf die Übergabe und Abnahme von Leistungen im Sinne eines abschließenden Arbeitsprozessschrittes zugespielt und fachlich präzisiert (vgl. Abb. 1).

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Kompetenzdimensionen in den jeweiligen Handlungsfeldern. Im Hinblick auf das Ziel, in jedem Handlungsfeld sämtliche Kompetenzdimensionen zu berücksichtigen, zeigt die Analyse, dass dies

nicht in allen Handlungsfeldern gelungen ist. So weisen die produktbezogenen Handlungsfelder 6 bis 10 eine reine Fachorientierung auf. Diese machen einen zeitlichen Umfang von insgesamt 70 Wochen, also knapp die Hälfte der dreijährigen Ausbildungszeit aus. Sozialkompetenz spielt vor allem in den kundenbezogenen Handlungsfeldern, aber auch im Hinblick auf die Abstimmung von Arbeitsprozessen im Team eine Rolle. Gleichzeitig verdeutlicht die Darstellung, dass in den vor- und nachgelagerten Handlungsfeldern die Vermittlungsdauer geringer ausfällt, obgleich bei diesen der Anteil der personalen Kompetenz am höchsten ist, womit insbesondere die Bedeutung von personalen Kompetenzen tendenziell geschmälert wird. Die Dimension Selbstständigkeit wird in nur wenigen Fällen explizit genannt. Die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit gemäß § 4 der modernisierten Verordnung jedoch »schließt insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein«, sodass sich der Aspekt Selbstständigkeit implizit durch sämtliche Formulierungen zieht. Dies gilt in ähnlicher Weise für den Aspekt des Wissens als Teil von Fachkompetenz. Auch wenn Wissen an vielen Stellen des Ausbildungsrahmenplans nicht explizit Berücksichtigung findet, so beruhen fachliche Fertigkeiten immer auf fundiertem Wissen.

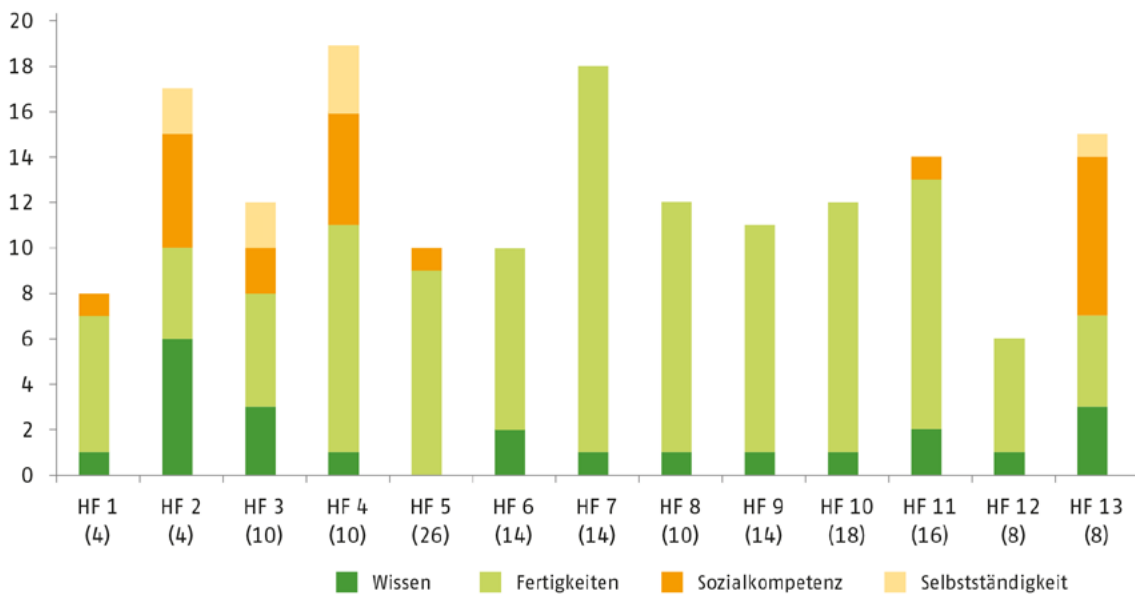
Evolution statt Revolution – ein Fazit

Das Berufsbild Rollladen- und Sonnenschutzmechaniker/-in ist ein erstes Beispiel für die Umsetzung des DQR-Kompetenzverständnisses und für eine stringenteren Prozess- und Handlungsorientierung. Während sich bei der Handlungsorientierung eine gewachsene Berücksichtigung sämtlicher Schritte einer vollständigen Handlung zeigt, lässt sich bezüglich der Kompetenzdimensionen des DQR ein solcher Unterschied zunächst nicht erkennen. Im Sinne einer stärkeren Verschränkung dieser Dimensionen ist die Verordnung des Jahres 2016 gleichwohl als eine Weiterentwicklung zu verstehen.

Die Entwicklung dieser Ausbildungsordnung veranschaulicht aber auch die Schwierigkeit der gleichzeitigen Umsetzung von Prozess-, Handlungs- und Kompetenzorientierung. Jedes Handlungsfeld soll (zumindest implizit) sämtliche Schritte einer vollständigen Handlung enthalten. Die Vollständigkeit der Handlung erstreckt sich, bedingt durch die Kunden- und Produktorientierung, hier über das gesamte Ausbildungsberufsbild. Für die Ausbilder/-innen in den Betrieben bedeutet diese Struktur, dass sie bei der Vermittlung von Kompetenzen immer mehrere Handlungsfelder gleichzeitig berücksichtigen müssen. Werden Kompetenzen im Zusammenhang mit einer spezifischen Produktgruppe vermittelt, so sind die vor- und nachgelagerten Prozessschritte explizit zu berücksichtigen. Das betrifft neben der Abstimmung mit Kundinnen und Kunden und

Abbildung 5

Anzahl der Kompetenzdimensionen pro Handlungsfeld



HF = Handlungsfeld, in Klammer zeitlicher Richtwert der Vermittlung in Wochen

weiteren Beteiligten auch sicherheitsrelevante Aspekte wie Arbeitsschutz, ergonomisches und ökologisches Handeln, das fachgerechte Einrichten einer Baustelle, den Transport von Hilfsmitteln und Produktgruppen bei der Montage und vieles mehr. Um einer konsequenten Orientierung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen gerecht zu werden, stellt sich die Frage, in welcher Form Ausbildungsinhalte mit eher integrativem Charakter – wie die Vorbereitung von Arbeitsschritten oder die Einrichtung von Arbeitsplätzen – verankert werden sollten. Wenn sie im Sinne einer vollständigen Handlung als unverzichtbarer Bestandteil produktorientierter Handlungsfelder aufgefasst werden, wären sie im jeweiligen Zusammenhang notwendigerweise aufzuführen. Die redundante Nennung dieser Inhalte verringert dann jedoch die Lesbarkeit des Ausbildungsrahmenplans.

Zudem ist zu diskutieren, ob die Formulierungen zu sozialen Kompetenzen und Selbstständigkeit in den Ordnungsmitteln intensiviert werden müssen. Gerade in denjenigen Handlungsfeldern, in denen zentrale Produkte oder Dienstleistungen vermittelt werden, müsste gleichzeitig formuliert werden, wie im Prozess der Erstellung der Leistung mit internen und externen Kundinnen und Kunden kommuniziert wird und welche Verantwortungen dabei zu übernehmen sind.

Die Untersuchung dieses anerkannten Ausbildungsberufs bietet einen ersten Einblick in die Umsetzung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen. Grundsätzlich zeigte die Diskussion mit den Sachverständigen, dass die Hauptausschuss-Empfehlung mit ihrer Prozess-, Handlungs- und

Kompetenzorientierung umsetzbar ist – gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass die unterschiedlichen Konstrukte schwer miteinander vereinbar sind und es hier weitere konzeptionelle Überlegungen geben muss. Ausgehend davon sollten im Sinne einer formativen Evaluation weitere Berufe in den Blick genommen werden mit dem Ziel, die konzeptionelle Basis der Ordnungsarbeit weiterzuentwickeln. Das hier angewandte Analyseraster und das methodische Vorgehen haben sich weitgehend bewährt und lassen sich bei der Analyse und ggf. sogar auch Strukturierung weiterer Ausbildungsordnungen übertragen. ◀

Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 22. März 2011 – URL: www.deutscherqualifikationsrahmen.de (Stand: 15.06.2016)

BIBB-Hauptausschuss: Empfehlung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Empfehlung Nr. 160. 2014 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf (Stand: 15.06.2016)

BIBB-Hauptausschuss: Arbeitshilfe zur Umsetzung der HA-Empfehlung Nr. 160 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. 2015 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160_Arbeitshilfe.pdf (Stand: 15.06.2016)

HACKER, W.: Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit. Bern 2005

LORIG, B. u.a.: Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. In: *bwp@ 20* (2011), S. 1–18 – URL: www.bwpat.de/ausgabe20/lorig_et_al_bwpat20.pdf (Stand: 15.06.2016)

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Basel 2010