



Zertifizierung beruflicher Handlungs- kompetenzen im betrieblichen Kontext –

Probleme der Operationalisierung und erste Lösungsansätze aus
dem Modellversuch MOVE PRO EUROPE

Dr. Barbara Burger, EADS Deutschland GmbH München
Dr. Andreas Saniter, Institut Technik und Bildung Bremen
06. November 2007
AGBFN-Forum, f-bb Nürnberg



Ziel des Modellversuchs MOVE PRO EUROPE: umfassende berufliche Handlungskompetenz transparent machen

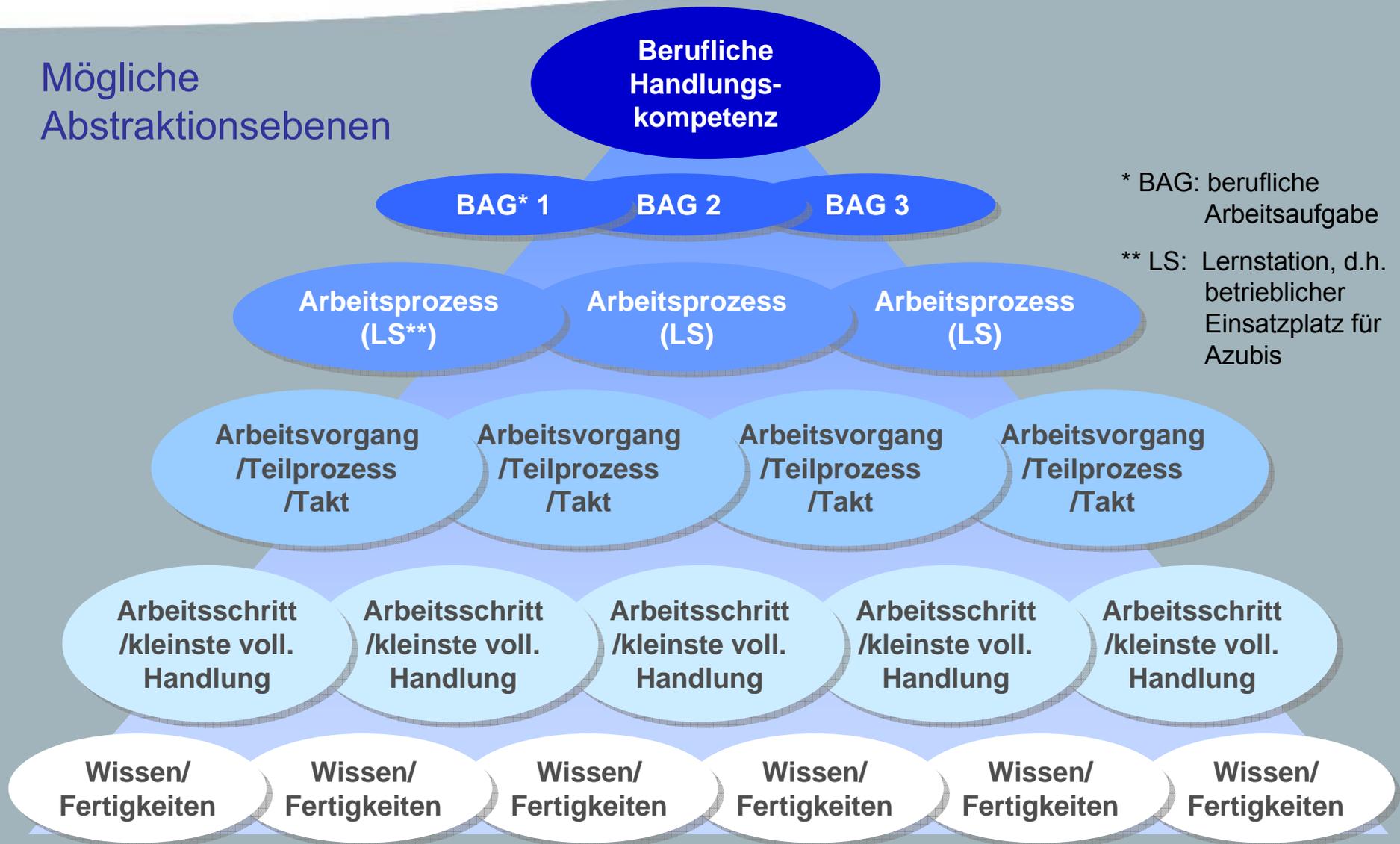
Differenzierungsansätze von beruflicher Handlungskompetenz:

- Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz als Facetten der Handlungskompetenz (KMK 2000)
- Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenz (EQF)
- Kompetenter bzw. professioneller Umgang mit beruflichen Arbeitsaufgaben (MV)
- Fachkompetenzen, Schlüsselkompetenzen (BFE/FES)
- Fachwissen, Erkenntnisgewinnung, Kommunikation, Bewertung (Differenzierung der Kompetenz für allgemeinbildende naturwissenschaftliche Bildungsstandards)

Thesen

- Alle umseitig aufgeführten Aspekte sind Facetten der Handlungskompetenz.
- Es gibt aber kein vollständiges System an „Teilen“, aus denen sich die berufliche Handlungskompetenz summativ zusammensetzen ließe.
- Ansätze zur Erfassung und Transparentmachung beruflicher Handlungskompetenz sollten mindst. folgende Dimensionen berücksichtigen:
 - **Für wen** sollen Handlungskompetenzen transparent werden?
(für Lernende; Ausbilder (AB) und betriebliche Ausbildungsbeauftragte (ABB); nationale und internationale Institutionen der Berufsbildung (BiBB, IHK, Hochschulen); nationales und internationales Beschäftigungssystem)
 - Auf welcher **Abstraktionsebene** sollten Handlungskompetenzen gefasst werden, um den Zweck zu erfüllen?
(s. nächste Folie)
 - **Wie** werden Kompetenzen **erhoben**?
(durch Beobachtung und Gespräch; durch Testaufgaben; durch praktische Arbeitsaufgaben)
 - **Wie** werden Kompetenzen **beurteilt**?
(quantitativ, qualitativ-deskriptiv, qualitativ-performanzorientiert)

Mögliche Abstraktionsebenen



Einordnung von Kompetenzmodellen

Beispiel: PISA

Dimension	Ausprägungen				
Zielgruppe	Lernende AB	ABB	Institutionen d. Berufsbildung nat. & internat.		Beschäftigungssystem nat. & internat.
Abstraktions-ebene	BAG	Arbeitsprozess an einer LS	Teilprozess / Arbeitsvorgang	Arbeitsschritt (kleinste voll. Handlung)	Wissen & Fertigkeiten
Erhebung	Beobachtung und / oder Gespräch		Tests		Praktische Arbeitsaufgabe
Beurteilung	quantitativ		qualitativ-deskriptiv		qualitativ-performanzorientiert

Einordnung von Kompetenzmodellen

Beispiel: VQTS

Dimension	Ausprägungen				
Zielgruppe	Lernende AB	ABB	Institutionen d. Berufsbildung nat. & internat.	Beschäftigungssystem nat. & internat.	
Abstraktionsebene	BAG	Arbeitsprozess an einer LS	Teilprozess / Arbeitsvorgang	Arbeitsschritt (kleinste voll. Handlung)	Wissen & Fertigkeiten
Erhebung	Beobachtung und / oder Gespräch	Tests		Praktische Arbeitsaufgabe	
Beurteilung	quantitativ	qualitativ-deskriptiv		qualitativ-performanzorientiert	

Einordnung von Kompetenzmodellen

Beispiel: Beurteilungs-, Förder- und Entwicklungssystem der EADS

Dimension	Ausprägungen				
Zielgruppe	Lernende AB	ABB	Institutionen d. Berufsbildung nat. & internat.	Beschäftigungssystem nat. & internat.	
Abstraktionsebene	BAG	Arbeitsprozess an einer LS	Teilprozess / Arbeitsvorgang	Arbeitsschritt (kleinste voll. Handlung)	Wissen & Fertigkeiten
Erhebung	Beobachtung und / oder Gespräch		Tests	Praktische Arbeitsaufgabe	
Beurteilung	quantitativ	qualitativ-deskriptiv		qualitativ-performanzorientiert	

Einordnung von Kompetenzmodellen

Beispiel: Manchinger Modell

Dimension	Ausprägungen				
Zielgruppe	Lernende AB	ABB	Institutionen d. Berufsbildung nat. & internat.	Beschäftigungssystem nat. & internat.	
Abstraktionsebene	BAG	Arbeitsprozess an einer LS	Teilprozess / Arbeitsvorgang	Arbeitsschritt (kleinste voll. Handlung)	Wissen & Fertigkeiten
Erhebung	Beobachtung und / oder Gespräch		Tests	Praktische Arbeitsaufgabe	
Beurteilung	quantitativ	qualitativ-deskriptiv		qualitativ-performanzorientiert	