

Martin Fischer / Matthias Becker / Georg Spöttl (Hrsg.)

Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung – Probleme und Perspektiven

**Berufliche Bildung in Forschung,
Schule und Arbeitswelt**
**Vocational Education and Training:
Research and Practice**

Herausgegeben von Falk Howe und Georg Spöttl

Band 7



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Einführung

Martin Fischer, Matthias Becker, Georg Spöttl

In der Berufsbildung hat die Bewertung und Feststellung beruflicher Kompetenz schon immer einen hohen Stellenwert gehabt. Da die Verwertbarkeit einer beruflichen Qualifikation als Ergebnis eines Kompetenzentwicklungsprozesses auf dem Arbeitsmarkt so bedeutend ist, besitzt die Gesellen- und Facharbeiterprüfung bis heute eine Steuerungsfunktion für die Berufsausbildung als „heimlicher Lehrplan“. Kompetenzdiagnostik will aber prinzipiell im Sinne einer pädagogischen Diagnostik nicht nur funktional feststellen, ob eine Person geeignet ist, einen Beruf auszuüben. Ziel einer solchen Diagnostik ist es, Erkenntnisse zur Struktur, zu Niveaus, zum Profil und zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen zu gewinnen, um Bildungsprozesse verbessern zu können. Dabei treten höchst verschiedene Probleme auf, die in diesem Buch aus unterschiedlichen Blickwinkeln bearbeitet werden:

- „Kompetenz“ ist bereits ein Begriff, der trotz aller Bemühungen um ein einheitliches Verständnis nicht per se als geklärt gelten kann. Kompetenz ist im jeweiligen Forschungs- und Verwertungszusammenhang stets als Arbeitsbegriff neu zu bewerten und darzulegen. Für die „berufliche Kompetenz“ gilt dies ganz besonders, weil die persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten immer vor dem Hintergrund ihrer Verwendung im Beruf zu betrachten sind.
- Der Vergleich beruflicher Kompetenzen erfordert einen Maßstab, der nicht so ohne weiteres festzulegen ist. Woran sollen berufliche Kompetenzen gemessen werden? Vergleiche werden aber auf der persönlichen Ebene (Individualdiagnostik), der Ebene der Gemeinschaften und der ausbildenden Organisationen (Eignungsdiagnostik) wie auf der Systemebene (Systemdiagnostik) angestellt. Die dahinter liegenden Fragen nach der Einschätzung von Lernenden in Bezug auf ihr Wissen, ihre fachlichen Leistungen, ihre Lernmotivation, ihre sozialen Fähigkeiten und ihre Könnerschaft in verschiedenen beruflichen Zusammenhängen werden ganz uneinheitlich beantwortet und je nach Vergleichsebene mit unterschiedlichem Erkenntnisinteresse bearbeitet. Die Aussagekraft bestehender diagnostischer Verfahren ist dementsprechend auf bestimmte Ausschnitte beruflicher Kompetenz beschränkt oder sieht sich mit Problemen der Operationalisierbarkeit und Praktikabilität konfrontiert.
- Die methodischen Ansätze und die ihr zugrunde liegenden Theorien zur Kompetenzdiagnostik werden auch durch politische Anforderungen beeinflusst, denn Systemvergleiche und Messungen unter großen Populationen (Large Scale Assessments) stellen Einordnungsprobleme u. a. in den Europäischen Qualifikationsrahmen und Messprobleme u. a. der Item-Response-Theorie in den Vordergrund und wirken teils reduktionistisch, weil sie einen Fokus auf Niveaueinstufungen sowie Kennzahlen und deren Güte legen. Der Einfluss verschiedener Kontexte wird dabei leicht unterbewertet und der Zusammenhang der personenbezo-

genen Eigenschaft „Kompetenz“ mit der Domäne, in der sie wirkt und erfasst werden kann, gerät aus dem Blick.

Der Zusammenhang zwischen einem geeigneten Kompetenzverständnis, der Aussagekraft und Qualität angewandeter Verfahren und den zu unterstützenden Kompetenzentwicklungsprozessen wird in den Beiträgen dieses Buches untersucht.

In Teil 1 dieses Buches werden grundlegende *Problemstellungen der beruflichen Kompetenzmodellierung und Kompetenzdiagnostik* diskutiert. Eine grundlegende Problemstellung besteht in der Frage, inwiefern Kompetenzdiagnostik im Bereich beruflicher Arbeit und Bildung den üblichen testtheoretischen Gütekriterien gerecht wird. Diese Frage wird in einigen Beiträgen dieses ersten Teils angesprochen, und selbstverständlich werden testtheoretische Gütekriterien nicht als irrelevant erachtet. Zugleich wird aber deutlich, dass berufliche Kompetenzdiagnostik durch eine besondere Problematik gekennzeichnet ist, die eben mit der Berufsbezogenheit der zu ermittelnden Kompetenzen zu tun hat: Offensichtlich muss eine Krankenschwester etwas anderes wissen und können als ein Kraftfahrzeugmechaniker. Also steht in Frage, inwiefern berufliche Kompetenztests diese „Domänenspezifität“ von Kompetenz auch angemessen abbilden. Mit dieser Fragestellung beschäftigen sich fast alle Beiträge dieses Abschnitts, und es ist interessant zu sehen, wie unterschiedlich die Entscheidungen dann dennoch ausfallen, mit denen diagnostische Herangehensweisen begründet werden.

Den einen Pol bilden diagnostische Verfahren, die tatsächliche oder vermeintliche Kompetenzfacetten derart untersuchen, dass den testtheoretischen Gütekriterien weitgehend Rechnung getragen werden kann – und zwar mit vertretbarem Aufwand auch in groß angelegten Vergleichstests („Large Scale Assessments“). Hier wird explizit in Kauf genommen, dass womöglich nur Ausschnitte beruflicher Kompetenz analysiert werden.

Der andere Pol wird durch Ansätze gebildet, die berufliche Handlungskompetenz möglichst ganzheitlich zu erfassen versuchen und für diesen Zweck auch einen engen Bezug zu den beruflichen Arbeitsaufgaben herstellen. Allerdings ist hier der Entwicklungsaufwand hoch: Unterstellt ist Wissen über das Aufgabenspektrum innerhalb des jeweils untersuchten Berufs sowie die Relevanz der einzelnen Aufgaben innerhalb dieses Spektrums. Der Testaufwand ist ebenfalls hoch und umso höher, je näher die Testaufgaben den realen Arbeitsaufgaben kommen. Vor allem Reliabilität und Objektivität der diagnostischen Verfahren sind schwieriger zu erreichen, ebenso wie der Einsatz innerhalb von „Large Scale Assessments“. Hier gilt es, optimierte Verfahren zu entwickeln, um zu praktikablen Lösungen zu kommen. Ansätze zur Entwicklung, Etablierung und theoretischen Absicherung solcher Verfahren finden sich in den Beiträgen dieses Buchteils.

Im Teil 2 des Buches widmen sich verschiedene Autoren den *Anwendungsfeldern und Methoden der Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung*, und die gerade angesprochenen Schwierigkeiten begegnen uns hier wieder. Die in diesem Teil dargestell-

ten Anwendungsfelder beziehen sich auf die Kompetenzmessung im Bereich der *Elektrotechnik-Facharbeit*, beleuchten *soziale und interkulturelle Kompetenzen* und beschäftigen sich mit *Kompetenzen im internationalen Vergleich*. Fast alle Beiträge zeigen implizit oder explizit, wie wichtig der jeweilige berufliche, bildungspolitische oder kulturelle Kontext für Fragen der Kompetenzmessung ist. Ganz klar wird zum Ausdruck gebracht, dass dieser jeweilige berufliche, bildungspolitische, kulturelle Kontext für eine berufliche Kompetenzdiagnostik weit größere Bedeutung hat als für die Analyse von Kompetenzen im allgemeinbildenden Bereich, wie sie etwa in den PISA- und TIMMS-Vergleichsstudien erhoben wurden. Ja sogar die prognostische Aussagekraft von PISA-Ergebnissen relativiert sich im beruflichen Bereich. Insgesamt werden die Schwierigkeiten sehr deutlich, die bei der Etablierung eines einheitlichen europäischen Arbeitsmarkts über europäische und nationale Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesysteme zu überwinden sind.

Im dritten Teil des Buches werden *Perspektiven für die Kompetenzdiagnostik im Bereich beruflicher Arbeit und Ausbildung* aufgezeigt. Hier wird darauf hingewiesen, dass ein wesentliches Charakteristikum beruflicher Ausbildung in der Herstellung von „Arbeitsvermögen“ besteht, das nicht nur individuelles Leistungsvermögen, sondern die Zusammenarbeit mit Anderen einschließt. Gefragt sind daher nicht nur individuelle Kompetenzen und nicht nur überfachliche „Sozial“-Kompetenzen, sondern die fachliche Zusammenarbeit des Einzelnen mit anderen Arbeitspersonen unter den Bedingungen gesellschaftlicher und betrieblicher Arbeitsverhältnisse. Eine derart skizzierte „kollektive Kompetenz“ wird von der beruflichen Kompetenzdiagnostik bislang noch kaum erfasst, obwohl gerade hierin ein wesentliches Element von „Beruflichkeit“ liegen könnte.