

CoRe

Kompetenzen-Ressourcen: Ein Verfahren zur Erstellung von Kompetenzprofilen und zur Entwicklung von Bildungsplänen

Inhalt

| | |
|--|----------|
| Vorbemerkung | 3 |
| CoRe auf einen Blick | 4 |
| 1. Ziele und Verwendung | 5 |
| 2. Konzept und Grundsätze | 6 |
| 3. Vorgehensweise und Phasen | 7 |
| 4. Kompetenzprofil | 8 |
| 5. Entwicklung eines Bildungsplans | 8 |
| Anhang | |
| 1. Glossar | 11 |
| 2. Beispiel eines Kompetenzprofils: Web Project Manager (WPM, eidg. Dipl.) | 13 |

IDEA Sagl
Via Cantonale
CH-6594 Contone

www.idea-ti.ch

Autoren:
Dr. Gianni Ghisla
Dr. Elena Boldrini
Luca Bausch (lic. phil. I)

(Version 3.5.2011)

Vorbemerkung

Diese knappe und aufs Wesentliche konzentrierte Vorstellung des **CoRe**-Verfahrens bietet allen Interessierten einen ersten Einblick in die Struktur, in die Logik und in den Verwendungszusammenhang des Ansatzes.

Als Verfahren zur Curriculumkonstruktion richtet sich **CoRe** generell an alle Organisationen (Institutionen, Unternehmen, usw.), die im Rahmen ihres Bildungs- und Kompetenzmanagement und im Hinblick auf spezifische Bildungsabsichten die systematische oder partielle Analyse der Tätigkeit in ihrer Organisation vornehmen wollen und davon ausgehend die Entwicklung von Kompetenzprofilen und Bildungsplänen anstreben.

Die Präsentation zielt auf schnelles Verständnis des Verfahrens. In diesem Sinne werden die interessierten LeserInnen keine spezifische theoretische Begründungen oder Verweise auf Fachliteratur¹ finden. Ein Glossar im Anhang erläutert einige wichtige Begriffe.

¹ Konzept und theoretische Basis von CoRe finden sich ausführlich in: Ghisla, G., Bausch, L., & Boldrini, E. (2008). CoRe – Kompetenzen-Ressourcen: Ein Modell der Curriculumentwicklung für die Berufsbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 3/2008, 431-466.

CoRe – Auf einen Blick

| CoRe ist ein Verfahren zur praxisorientierten Entwicklung von Kompetenzprofilen und Bildungsplänen | | |
|---|--|---|
| I Handlungs- situationen, Kompetenzen und Ressourcen | <pre> graph LR HS[Handlungs-situationen] --> R[Ressourcen] HS --> K[Kompetenzen] </pre> | Das CoRe -Verfahren setzt bei den Handlungssituationen an, um die zu ihrer erfolgreichen und verantwortungsvollen Bewältigung notwendigen Kompetenzen und Ressourcen zu identifizieren. |
| II Handlungs- feldanalyse | <pre> graph TD BF[Berufsfachleute] --> HFA[Handlungsfeldanalyse] HFA -- Bestimmung von --> HS[bedeutsamen u. repräsentativen Handlungssituationen] BF --> HS </pre> | Die Bestimmung von bedeutsamen und repräsentativen Handlungssituationen erfolgt mit einer Handlungsfeldanalyse (auch Tätigkeitsanalyse), welche mit Berufsfachleuten durchgeführt wird. |
| III Ressourcen | <pre> graph TD HS[Handlungssituationen] --> R[Ressourcen] R --> K[Kenntnisse] R --> F[Fähigkeiten] R --> H[Haltungen] </pre> | Die Kenntnisse , Fähigkeiten und Haltungen , welche zur Bewältigung von Lebens- und Berufssituationen notwendig sind, werden als Ressourcen bezeichnet. Ihre Bestimmung erfolgt durch Berufsfachleute. |
| IV Kompetenz- profil | <pre> graph TD HS[Handlungssituationen 1-n] --> SK[Situationsklassen] SK --> K[Kompetenzen] K --> KP[Kompetenzprofil] </pre> | Ähnliche Handlungssituationen werden in der Regel zu Situationsklassen zusammengefasst und für jede Klasse wird eine Kompetenz definiert. Daraus ergibt sich ein Kompetenzprofil . |
| V Bildungsplan | <pre> graph LR KP[Kompetenzprofil] --> BP[Bildungsplan] </pre> | Das Kompetenzprofil stellt die notwendige Basis zur Entwicklung eines Bildungsplans und allenfalls von spezifischen Lehrplänen dar. |

1. Ziele und Verwendung

Gesellschaftliche Lebensbedingungen und berufliche Wirklichkeit ändern sich rasch und kontinuierlich, wobei die Bedeutung von Wissen und Kompetenzen² generell zunimmt und die Anpassung sowie das Überdenken der Bildungsinhalte erfordert. Speziell im Berufsbildungsbereich und in der Wirtschaft besteht ein breiter Konsens darüber, dass dieser stetige Wandel eine Neukonzipierung und -definition der professionellen Kompetenzen notwendig macht³, was gleichsam auch als Voraussetzung für erfolgreiche wirtschaftliche Tätigkeit betrachtet wird.

Vor diesem Hintergrund haben sich im Berufsbildungssektor in den letzten Jahren wichtige Bedürfnisse aufgedrängt, so etwa die Entwicklung von neuen Berufsprofilen oder die Anerkennung von Kompetenzen, welche in nicht formalen Kontexten erlernt werden. Dies hat den Druck auf eine gemeinsame Basis für die Anerkennung der Qualifikationen wesentlich verstärkt⁵. Diese Prämissen führen u.a. dazu, dass **Bildungspläne** auf der Basis einer Analyse der **beruflichen Anforderungen** und der Bestimmung der künftig geforderten **beruflichen Kompetenzprofile** entwickelt werden sollten.

Von diesen Rahmenbedingungen ausgehend, strebt CoRe die Konstruktion von Bildungsplänen an, die allen Beteiligten verständlich und einsichtig sind, v.a. dadurch, dass sie

- realitätsbezogene und realistische Ziele und Inhalte vorgeben,
- zu sinnvollen Ausbildungsaktivitäten und Qualifikationsverfahren anregen.

Die Aufarbeitung der notwendigen Basis für die Erstellung eines Bildungsplans betrachten ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die umso komplexer wird, je wirksamer und zukunftsgerichteter man auf die Praxis von Aus- und Weiterbildung einwirken will.

Ein besonderes Anliegen liegt in der Sicherung der Kontinuität, die sich ausgehend von den Bedürfnissen des Berufs über die Entwicklung des Curriculums hin zur pädagogisch-didaktischen Umsetzung in den Lernprozessen an den verschiedenen Lernorten einstellen sollte. Schliesslich muss darauf geachtet werden, dass das Verfahren mit einem vernünftigen Aufwand in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht umgesetzt werden kann.

² Für die präzise Definition von Kompetenz sei aufs Glossar verwiesen. Die hier verwendete Definition stimmt weitgehend überein mit jene, die auf EU-Ebene im Rahmen des von der EU-Kommission im September 2006 gutgeheissenen Version des European Qualification Framework (EQF) verwendet wird. Diese lautet wie folgt: „Kompetenz: die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.“ /EQF, S. 18) Das EQF ist abrufbar: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_de.pdf

³ Das neue, 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz (BBG) hat dieses Anliegen aufgenommen und strebt konsequent eine innovationsorientierte Steuerung der beruflichen Ausbildung an. Dazu schreibt es u.a. vor, dass die alten Berufsreglemente mit neuen, anpassungsfähigen Bildungsverordnungen (Art. 19 BBG) ersetzt werden müssen.

⁵ Hinzu kommt, dass schweiz- und europaweit Bemühungen im Gange sind, einen gemeinsamen Rahmen (European Qualifications Framework - EQF) zu schaffen, der einen Beitrag zur Einlösung solcher Anforderungen leisten soll. Angestrebt wird ein europäischer Bildungs- bzw. Berufsbildungsraum, u.a. mittels eines EQF, das die internationale Vergleichbarkeit der Qualifikationen und eine rasche Anpassung der Kompetenzprofile ermöglichen soll. Vor dem Hintergrund des EQF soll es dann Aufgabe der einzelnen Staaten sein, ein ihren Interessen und Eigenarten angemessenes *National Qualifications Framework* (NQF) zu schaffen.

Die folgende Präsentation umfasst in knapper Form:

- das CoRe-Konzept mit den wesentlichen Grundsätzen,
- die verschiedenen Phasen, die von der Handlungsfeldanalyse zur der Entwicklung des Bildungsplans führen,
- der erwartete Zeitaufwand für die Durchführung des Verfahrens.

2. Konzept und Grundsätze

CoRe als Verfahren zur Analyse von beruflichen Handlungsfeldern und zur Entwicklung von Bildungsplänen ist einigen wesentlichen Grundsätzen verpflichtet, die den **Prozess** und das **Produkt** des Verfahrens betreffen.

Zum Prozess

- **CoRe** setzt bei einer sorgfältig durchgeführten **Analyse des beruflichen Handlungsfeldes** unter Berücksichtigung der möglichen künftigen Entwicklungen an. Dies bedingt u.a. die Zusammenarbeit mit Experten auf allen Ebenen des Prozesses.
- Auf jeden Fall impliziert das Verfahren die Festlegung von **bedeutsamen und repräsentativen Situationen** und die Entwicklung eines (situationsbezogenen) **Kompetenzprofils** des einzelnen Berufs oder versch. Berufe eines Berufsfeldes.
- In pädagogisch-anthropologischer Hinsicht gilt es, einerseits den **Lernenden** als Endadressat **als ganzheitlichen Menschen** aufzufassen, mit Interessen und Bedürfnissen, die über die berufliche Tätigkeit hinausgehen und andererseits die soziale und kulturelle Lebenswelt einzubeziehen.
- **CoRe** soll als Verfahren möglichst **einfach** und **flexibel** in seiner Anwendung sein: So muss sich der zeitliche und finanzielle Aufwand in vernünftigen Grenzen halten können, u.a. dadurch, dass einzelne Phasen des Verfahrens an spezifische Vorbedingungen anpassbar sein müssen, z.B. an bereits geleisteten Vorarbeiten im Bereich der Berufsfeldanalyse oder an besonderen Bedürfnissen des Auftraggebers.

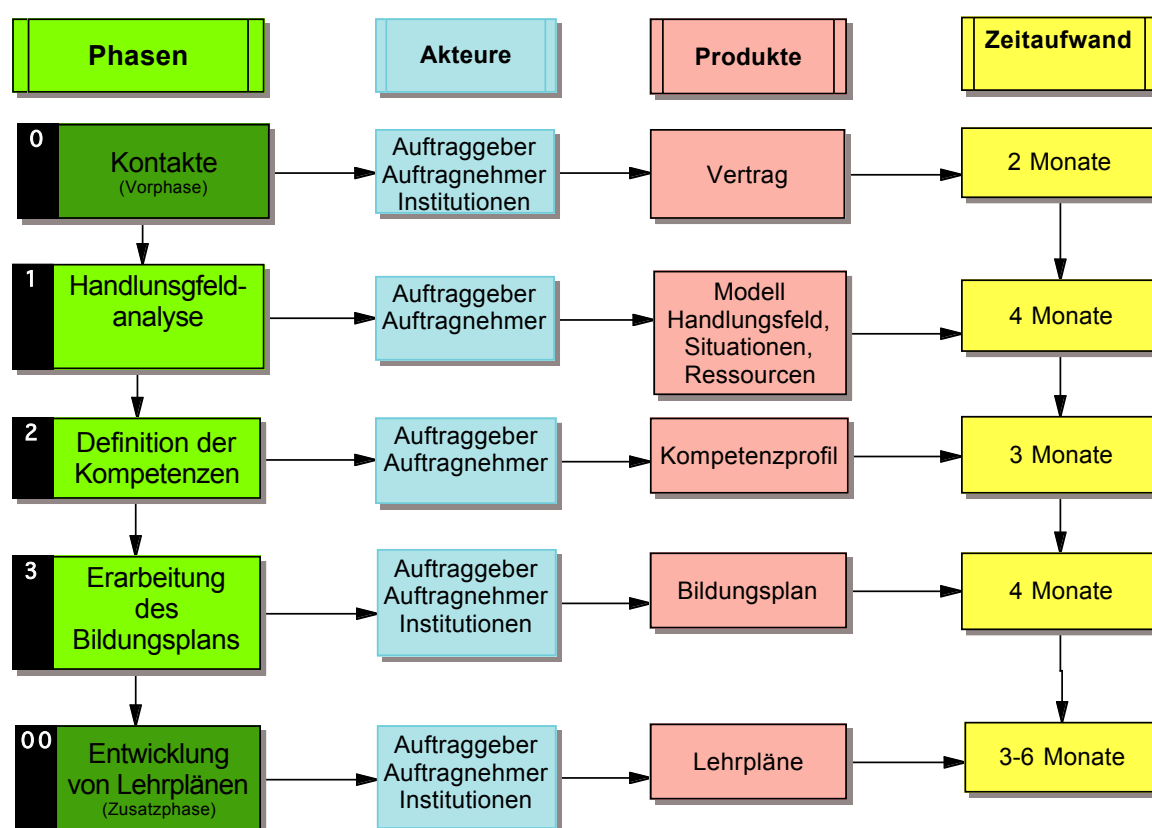
Zum Produkt

- **Praxisbezogenheit:** Die jetzige und voraussehbare künftige Berufspraxis ist für die Festlegung der Inhalte und Ziele sowie der Lehr- und Lernprozesse bestimmend. Praxis ist aber auch in einem weiteren Sinne als Lebenspraxis zu verstehen und verpflichtet auf ein breites Spektrum an Lebenskompetenzen und kulturellen, allgemeinbildenden Inhalten.
- **Verständlichkeit und Anwendbarkeit:** Die entstehenden Kompetenzprofile, Bildungspläne, Bildungsverordnungen, Prüfungsreglemente usw. müssen für die Beteiligten verständlich und mit einem vernünftigen Aufwand umsetzbar sein. Dies gilt u.a. für die Qualifikationsverfahren, die den Bedingungen an den verschiedenen Lernorten Rechnung tragen müssen.
- **Normtauglichkeit und Europakompatibilität:** Die normativen Vorgaben der jeweiligen Bildungsadministration (national, kantonal) müssen eingehalten werden. Ebenso gilt es, die Entwicklung eines europäischen Berufsbildungsraumes zu berücksichtigen.
- **Situations- und kompetenzorientierte Didaktik:** Die Erarbeitung eines Bildungsplans folgt lernpsychologischen und pädagogisch-didaktischen Kriterien. Insbesondere sind es Situationen aus der beruflichen Tätigkeit und, wo sinnvoll und notwendig, aus dem Lebensalltag, die den Bezugsrahmen für die Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse hergeben.

3. Vorgehensweise und Phasen

In seiner **vollständigen und optimalen Anwendung** beansprucht das **CoRe-Verfahren** verschiedene Arbeitsphasen: eine Vorphase, drei Hauptphasen und eine Zusatzphase. Verschiedene Akteure mit einem unterschiedlichen Arbeits- und Zeitaufwand sind daran beteiligt. Die Flexibilität des Verfahrens lässt es zu, dass, sofern minimale Bedingungen erfüllt sind, einzelne Phasen übersprungen oder angepasst werden können. Die Einschätzung des Zeitaufwandes ist äusserst schwierig und hängt sehr stark vom Auftrag und von der Art des Produkts ab⁸. Schematisch kann dies folgendermassen dargestellt werden:

Fig. 1: Phasen des CoRe-Verfahrens



Je nach Art des Bildungsplans, müssen zusätzliche, sehr zeitintensive Validierungsphasen (Vernehmlassungen) eingeplant werden: So etwa nach der Erarbeitung des Kompetenzprofils (Phase 2) und des Bildungsplans (Phase 3).

⁸ Wir gehen davon aus, dass die z.B. die Erarbeitung eines Bildungsplans für eine Bildungsverordnung in der beruflichen Grundbildung nach Vorgaben des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (vgl. <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00365/index.html?lang=de>) in einem Jahr geleistet werden kann, sofern die Vernehmlassungen nicht zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

4. Kompetenzprofil

Im Zentrum der Erarbeitung eines Bildungsplans nach **CoRe** steht das Kompetenzprofil eines Berufs. Das Profil stellt den notwendigen Bezugsrahmen für die curriculare Ausgestaltung eines Bildungsplans sowie für dessen konkrete Umsetzung in Lehr- und Lernaktivitäten dar. Ferner werden damit die Voraussetzungen geschaffen, die für die Anerkennung von erworbenen und für den Beruf relevanten Kompetenzen nötig sind und zum Erwerb der damit verbundenen Qualifikationen berechtigt (das Kompetenzprofil stellt die substantielle Basis für das Qualifikationsprofil dar).

Das im Rahmen des **CoRe**-Verfahrens entwickelte *Kompetenzprofil* beinhaltet folgende Komponente (vgl. das Beispiel eines Kompetenzprofils im Anhang 2):

- Die Definition der Kompetenzen, welche sich auf mehrere **Handlungssituationen** beziehen.
- Eine Liste der für ein berufliches Handlungsfeld bedeutsamen und repräsentativen **Handlungssituationen**; handelt es sich um ein Berufsfeld mit mehreren, verwandten Berufen, so ergibt sich ein variables Profil mit gemeinsamen und spezifischen Komponenten je Beruf.

Die Situationen stellen ein wichtiges Informationsreservoir für die Entwicklung von Lehrplänen (Zusatzphase) und für den Unterricht dar.

5. Entwicklung eines Bildungsplans

Ein Bildungsplan ist ein Instrument zur zielgerichteten Steuerung von Bildungs- und Ausbildungsprozessen. Wir verstehen Bildungspläne als Rahmenlehrpläne, die auf der Ebene von Lehrplänen, etwa Fach- oder Schullehrplänen, umgesetzt werden müssen. Ein Bildungsplan z.B. für die berufliche Grundbildung enthält in der Regel Angaben¹⁹

- zum Kompetenzprofil (bzw. zum Qualifikationsprofil),
- zur Aufteilung der Ausbildung auf die Lernorte,
- zum Zeitaufwand für die Ausbildung in einzelnen Bereichen,
- zu den Qualifikationsverfahren,
- zu den Zertifizierungsformen.

Die curriculare Anordnung und Strukturierung der Bildungsinhalte muss auf die Rahmenbedingungen Rücksicht nehmen, die in der jeweiligen Berufsbildungsgesetzgebung vorgegeben sind bzw. vom Auftraggeber, etwa von den Organisationen der Arbeitswelt, bestimmt werden. Gleichsam gilt es, Ansprüche einzulösen, die eine zukunftsorientierte Gestaltung der Unterrichts- und Lernprozesse ermöglichen können.

¹⁹ Die hier angegebenen Inhalte des Bildungsplans berücksichtigen spezifisch die Anforderungen, welche in der Schweiz an die Reform der Bildungsverordnungen gestellt werden. Vgl. hierzu das Handbuch: <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/index.html?lang=de>

ANHANG

1. Glossar

| Begriff | Bedeutung |
|------------------------------------|--|
| Arbeitsprozess | Als Arbeitsprozesse versteht man arbeitsteilige Verfahren zur Herstellung von Gütern oder Dienstleistungen. Der Begriff stammt aus der Betriebsökonomie und bezeichnet die typische, verschiedene Funktionen und Kompetenzen vereinigende Produktionsweise moderner Wirtschaft. Arbeitsprozesse werden in der Regel mit dem Ziel dargestellt und modelliert, die Produktion zu steuern und zu optimieren. Deshalb ist der Zugang zu Arbeitsprozessen primär analytisch (im Gegensatz zu → <i>Situationen</i> , die eher beschrieben werden) und erfolgt etwa über die Frage „Was soll am besten wo, wann von wem und in welche Art gemacht werden?“ Arbeitsprozessanalysen sind abstraktions- und standardorientiert, ihre Produkte sind Prozesslandkarten, Kennzahlensysteme, Wertschöpfungsdiagramme, usw. In Arbeitsprozesse kommen in der Regel mehrere Arbeitssituationen zum Zuge. |
| Berufsfeld | Mit Berufsfeld wird ein wirtschaftlicher Bereich oder ein Teil davon bezeichnet, der mehrere verwandte Berufe betrifft. Die gleichzeitige, integrierte Betrachtung der verschiedenen Berufe eines Berufsfeldes hat generell den Vorteil, eine umfassende und übergreifende Analyse aus verschiedenen Perspektiven zu ermöglichen. So kann die Situation der einzelnen Berufe aus ökonomischer, arbeitsmarktspezifischer oder sozialer Hinsicht vergleichend betrachtet werden, was die Bestimmung von Beziehungen und zusammenhängenden Zukunftsperspektiven erleichtern kann. Aus der Sicht der Bildung, kann eine Berufsfeldbetrachtung die Integration der Ausbildungsgänge ermöglichen und so u.a. zu einer Rationalisierung der curricularen Prozesse beitragen. |
| Curriculum, Kerncurriculum | Curricula haben die Ansprüche von klassischen →Bildungs- und Lehrplänen stark ausgeweitet. Sie gehen dabei von vier Grundfragen aus: 1. Welche Ziele sollte die Schule erreichen? 2. Welche Lernerfahrungen sind notwendig, um diese Ziele zu erreichen? 3. Wie können diese Erfahrungen effizient organisiert werden? 4. Wie kann man feststellen, ob diese Ziele wirklich erreicht wurden? Curricula nehmen somit, im Gegensatz zu den Lehrplänen, über die Lerninhalte hinaus und führen die didaktischen und organisatorisch-institutionellen Bedingungen als wesentliche Komponente der Steuerung von Lehr- und Lernprozessen ein. Zugleich etablieren sie die Logik der Kontrolle über die Definition von (operationalisierten, d.h. beobacht- und quantifizierbaren) Lernzielen und deren Überprüfung. Kerncurricula konzentrieren sich auf das Wesentliche einer Ausbildung. Sie geben an in Form von Inhalten, Lernzielen und/oder Kompetenzen an, was als Grundlage einer Allgemeinbildung oder einer beruflichen Bildung zu gelten hat. |
| Handlungsfeld (berufliches) | Das berufliche Handlungsfeld bezeichnet die spezifischen Tätigkeitsbereiche eines bestimmten Berufs. Es hat in der Regel zwei Bereiche: einen engen, häufig auch räumlich abgrenzbaren Arbeitsraum, und ein weites, die Beziehungen nach aussen einschliessendes Arbeitsfeld. Sowohl explizite als auch implizite Normen wie z.B. Gesetze, Regeln, berufsspezifische Verhalten und Gewohnheiten bestimmen die Tätigkeiten im Berufsfeld. Die Analyse des beruflichen Handlungsfeldes zielt auf die Erarbeitung eines → <i>Kompetenzprofils</i> ausgehend von der Festlegung von relevanten und |

| | |
|--|---|
| | repräsentativen → <i>Situationen</i> und von der Analyse der dazugehörigen Aktivitäten bzw. Tätigkeiten. In diesem Sinne kann auch von Tätigkeitsanalyse gesprochen werden. |
| Institution | Eine Institution ist ein System von Anordnungen, d.h. von Werten, Regeln, Normen und Gewohnheiten, welche auf Dauer das Verhalten, die Tätigkeit und die sozialen Beziehungen einer Gruppe von Personen untereinander und zu anderen Personengruppen bestimmen und regeln. Institutionen legen den gängigen Habitus Personen fest, d.h. sie bestimmen – in unterschiedlichem Masse je nach ihrer Art – die sozialen Handlungen durch Prägung der massgeblichen Denk- und Handlungsmuster. Institutionen entlasten somit das Handeln der Individuen und stellen eine notwendige soziale Einrichtung, die das Zusammenleben erst ermöglicht. Als Institutionen gelten z.B. genauso die Familie wie die Schule, der Markt wie die Unternehmungen und insofern können sie als (komplexe) Organisationen oder Systeme betrachtet werden. |
| Kompetenz | Eine Kompetenz ist die Fähigkeit von Individuen oder kollektiven Subjekten, eine → <i>Situation</i> (auch Lebenssituation) oder eine Klasse von Situationen erfolgreich zu bewältigen. Um die Handlungen einer Situation kompetent zu beherrschen, ist die Aktivierung von individuellen oder gruppengebundenen → <i>Ressourcen</i> notwendig, nämlich von <i>Kenntnissen</i> , <i>Fähigkeiten</i> und <i>Haltungen</i> . Da es verschiedene Kompetenzmodelle und –definitionen gibt, ist es wichtig, eine wichtige Unterscheidung festzuhalten: zwischen der Kompetenz einerseits, die sich als Akt in der Situation vollzieht, und den Ressourcen andererseits worüber das kompetente Subjekt verfügen muss. (In der deutschen Umgangssprache, aber auch in der Sprache der Berufsbildung werden häufig die Begriffe „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“ und „Sozial- und Selbstkompetenz“ verwendet. Diese drei Begriffe entsprechen in etwa den Ressourcen – Kenntnisse, Fähigkeiten, Haltungen – in unserem Verständnis.) |
| Kompetenzprofil (Qualifikationsprofil) | Ein Kompetenzprofil beschreibt ausführlich was zur erfolgreichen Ausübung eines Berufs notwendig ist. Es beinhaltet eine Darstellung der für den Beruf bedeutsamen Arbeitssituationen (allenfalls der → Arbeitsprozesse), der zur Bewältigung dieser Situationen notwendigen Ressourcen und definiert somit die Kompetenzen. Ein Kompetenzprofil stellt den notwendigen Bezugsrahmen für eine praxisbezogene (→ curriculare) Gestaltung von Ausbildungen und Bildungsplänen sowie für deren konkrete Umsetzung in Lehr- und Lernaktivitäten. In der Regel entspricht ein Kompetenzprofil einem Qualifikationsprofil , das die Voraussetzung zur formalen Anerkennung von beruflichen Kompetenzen darstellt. Es kann aber vorkommen, dass ein Qualifikationsprofil sich zwar auf das Kompetenzprofil bezieht, jedoch anders formuliert und strukturiert ist. Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofile liefern die formale Basis, die für die Anerkennung von in non-formalen und informellen Kontexten erworbenen Kompetenzen notwendig sind. Ein <i>Kompetenzprofil</i> ordnet sich in die Logik ein, die der Schaffung eines <i>European Qualification Framework</i> (EQF) und von <i>National Qualification Frameworks</i> (NFQ) zugrunde liegt. |
| Lehr- und Bildungspläne | Bildungs- und Lehrpläne sind zuerst ein Medium zur gesellschaftlichen Steuerung des Unterrichts, das über die Selektion und Vorgabe der Inhalte funktioniert. Dabei haben Bildungspläne in der Regel einen eher übergeordneten, generelleren Status mit allgemeinen Wertorientierungen, während Lehrpläne eher spezifische Unterrichtsvorgaben enthalten. Klassische Lehrpläne geben an, „was“ gelehrt und gelernt werden soll und zwar in Form einer mehr oder minder |

| | |
|--|---|
| | <p>strukturierten Auswahl an Wissensthemen (deklaratives Wissen). Die → <i>Curricula</i> haben insofern eine Wende eingeleitet, als sie bewirkt haben, dass die letzten Generationen von Bildungs- und Lehrplänen nicht mehr einfach Inhalte (Lernstoffe), sondern (operationalisierte, d.h. beobachtbare und quantifizierbare) Lernziele vorgeben, die wesentlich einer besseren Kontrolle und Rechenschaftsablegung dienen sollen. Lehrpläne können als Bestandteile von <i>Curricula</i> betrachtet werden.</p> |
| <p>Ressourcen</p> <p>Kenntnisse (Wissen, Wissensbestände)</p> <p>Fähigkeiten (Fertigkeit)</p> <p>Haltungen</p> | <p>Als Ressourcen verstehen sich die Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen, die unterschiedlich, d.h. individuell und situationsspezifisch, kombiniert und mobilisiert, das kompetente Handeln in → <i>Situationen</i> ermöglichen.</p> <p>Kenntnisse bezeichnen das Wissen oder Wissensbestandteile (deklaratives Wissen) über ein bestimmtes Sachgebiet, worüber jemand passiv oder aktiv verfügen kann. Dazu gehört sowohl explizites wie implizites Wissen. Vgl. auch das französische "savoir", das italienische „sapere“ und das englische "know that". Kenntnisse können in curricularer Absicht aus zwei Perspektiven bestimmt werden: Einerseits aus den Situationen heraus, andererseits von der spezifischen wissenschaftlichen Bezugsdisziplin her. In didaktischer Hinsicht können drei Stufen oder Niveaus unterschieden werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elementare Kenntnisse (EK): geläufige Wissensbestände über ein bestimmtes Sachgebiet, die für Novizen (Anfänger) ausreichend sind und für Fachleute Basischarakter haben. • Grundkenntnisse (GK): Wissensbestände, die für die Ausführung einer Tätigkeit notwendig sind und für ein Sachgebiet grundlegend sind. • ausführliche Kenntnisse (AK): Wissensbestände, die die besonders kompetenten (experte) Ausführung einer Tätigkeit ermöglichen, ein Sachgebiet weitgehend abdecken und aktualisiert sind. <p>Die Fähigkeit ist eine kognitive, soziale oder kommunikative, motorische und praktische Ressource (prozedurales Wissen), die in Kombination mit anderen Ressourcen jemandem die Ausführung von Handlungen ermöglicht. Auch <i>Fertigkeit</i>: eher im Sinne von Geschicklichkeit, Routine, Technik. Vgl. das französische "savoir-faire", das italienische „saper fare“ und das englische "know how". Fähigkeiten sind zum einen situations- und fachübergreifend, v.a. kognitive und kommunikative Fähigkeiten, zum anderen berufsspezifisch, v.a. praktisch-technische Fähigkeiten. Fähigkeiten sind zum einen situations- und fachübergreifend, v.a. kognitive und kommunikative Fähigkeiten, zum anderen berufsspezifisch, v.a. praktisch-technische Fähigkeiten. Wiederum in didaktischer Absicht können drei Niveaus von Fähigkeiten angenommen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • novice (Novize, Anfänger) mit Basisfähigkeiten (I), • advanced (fortgeschritten) mit sicherer fachgerechter An- / Verwendung (II), • experte mit flexibler fachgerechter Beherrschung (III). <p>Die Haltung bezeichnet Verhaltensformen, die motivations- und willensbasiert sind und durch bestimmte, persönlich geprägte Einstellungen, Werte und Normen hervorgerufen werden. Haltungen gelten zwar als weitgehend situations- und fachübergreifend, können aber berufsspezifische Ausprägungen haben. Vgl. das französische "savoir-être", das italienische „saper essere“ und das englische „attitude“.</p> |
| Situation | Eine Situation bezeichnet komplexe und dynamische Zusammenhänge, die |

| | |
|---|--|
| <p>(Berufliche Handlungssituation, Arbeitssituation; Genereller: Lebenssituation)</p> <p>Klasse von Situationen</p> <p>Situationsstruktur</p> | <p>räumlich und zeitlich abgrenzbar sind und worin sich zweckgerichtete Handlungen abspielen. Der Begriff stammt hauptsächlich aus der Soziologie, dient dem Verständnis der Lebenswirklichkeit und kann deshalb auf alle soziale Systeme angewendet werden. Der Zugang zu Situationen (Lebens-, Arbeitssituationen) ist primär beschreibend und kontextualisierend (im Gegensatz zu → <i>Arbeitsprozessen</i>, die primär analysiert werden) und folgt etwa der Frage „Was geschieht wann, wo, mit wem, wozu und unter welchen Bedingungen?“</p> <p>In der Pädagogik und Didaktik nimmt die Bedeutung des Begriffs ständig zu, da Lernen sinnvollerweise direkt in Situationen eingebettet oder indirekt an Situationen gebunden wird. Ihre Identifizierung und Beschreibung eignet sich zur Gestaltung und Steuerung von Bildungsprozessen und zur Herstellung von → <i>Kompetenzprofilen</i>.</p> <p>Im beruflichen Kontext charakterisieren Situationen das berufliche → <i>Handlungsfeld</i> und sind Bestandteil von Arbeitsprozessen, wobei dieselbe Situation in verschiedenen Prozessen vorkommen kann.</p> <p>Es gilt, im Hinblick auf die Definition von → <i>Kompetenzprofilen</i> und von → <i>Curricula</i> Situationen zu identifizieren und zu beschreiben, die für ein berufliches Handlungsfeld <i>relevant</i> und <i>repräsentativ</i> sind.</p> <p>In der Regel sind einzelne Situationen Bestandteil einer Klasse von Situationen (auch: Situationsfamilien), die das Handlungsfeld repräsentativ abdecken.</p> <p>Situationen haben eine Struktur. Dazu gehören folgende Elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Kontextuellen Bedingungen, • die Akteure, die an der Handlung beteiligt sind, • die Handlung, • die Regeln (<i>Normen</i>), die für die Ausführung der Handlung massgebend sind, • die subjektbezogenen notwendigen Ressourcen (<i>Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen</i>). • die (externen) Mittel, die zur Ausführung der Handlung notwendig sind. |
| <p>Tätigkeit</p> | <p>Die Tätigkeit ist umfassend als die Gesamtheit der → Handlungen, auch Routinehandlungen, zu verstehen, welche zur Bewältigung einer Situation notwendig sind. Die Tätigkeit ist für menschliches Handeln sinnstiftend und setzt so Bewusstsein und Übernahme von Verantwortung voraus.</p> <p>Eine Tätigkeitsanalyse entspricht einer umfassenden → <i>Analyse des beruflichen Handlungsfeldes</i>.</p> |

2. Beispiel eines Kompetenzprofils: Web Project Manager (WPM, eidg. dipl.)

Als Beispiel wird nachfolgend das Kompetenzprofil des Web Project Manager (WPM) aufgeführt. Das Profil entstammt der Arbeit, im Auftrag vom und in Zusammenarbeit mit dem Branchenverband für Internetwirtschaft simsa, zur Revision des Prüfungsreglements der höheren Fachprüfung zum eidg. dipl. WPM (vollständige Darstellung in: Ghisla, G. (2011). *Handlungsfeld, Kompetenzprofil und Berufsbild des/der WEB Project Manager / Managerin* (p. 32). IDEA/SIMSA, Contone/Zürich)

Die Handlungssituationen liefern die Basis für das Kompetenzprofil, das für die WPM-Arbeit nach folgenden fünf Hauptbereichen strukturiert werden:

- I. Projektmanagement und Betriebswirtschaft
- II. Kommunikations- und Kompetenzmanagement
- III. Informations-, Kommunikations- und Onlinetechnologien
- IV. Recht und Ethik
- V. Berufliches Selbstverständnis

Das Kompetenzprofil besteht aus 5 Kompetenzbereichen und 15 Kompetenzen, denen 44 Handlungssituationen und bestimmte Ressourcen zugeordnet sind.

| Kompetenzbereich | Kompetenz | Handlungssituationen |
|---|---|---|
| I Projektmanagement/ Betriebswirtschaft | I A Projekt- und Servicemanagement | A1. Konzeption von individuellen oder teamorientierten Projekten A2. Organisation und operative Umsetzung von individuellen oder teamorientierten Projekten A3. Bedürfnis- und situationsgerechtes Organisieren und Umsetzen von Businessanforderungen A4. Aufbereitung und Sicherung der Projektdokumentation |
| | I B Personal- und Changemanagement | B1. Führung von internen und externen (Projekt-) Mitarbeiterinnen und Teams B2. Aktiver Umgang mit und Gestaltung von Veränderungen im Bereich der Organisation, von Prozessen, usw. v.a. unter Berücksichtigung von IK-Technologien |
| | I C Business Casing, Finanzen, Budgetierung | C1. Erstellung von Businessplänen, inkl. Budgetierung C2. Analyse der Kosten von Online-Systemen und deren Umsetzung C3. Analyse des wirtschaftlichen Erfolgs von Webprojekten bzw. von IK-Systemen, einschliesslich Business- und Marketingsysteme |
| | I D Business und Marketing | D1. Konzipierung, Gestaltung von Online-Business- und Marketingmodellen, unter besonderer Berücksichtigung des Online-Marketings D2. Beratung über intermediale Marketing-Instrumente D3. Umsetzung von Online-Business- und Marketingmodellen |
| II Kommunikations- / Kompetenz- | II E Analyse von Informations- und Kommunikationsprozessen | E1. Analyse der Informations- und Kommunikationssituation einer Organisation aus verschiedenen Perspektiven (strategisch, inhaltlich, technisch), in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation |

| | | |
|--|--|--|
| management | | E2. Synthese und adressatengerechte Darstellung und Kommunikation von Analyseergebnisse |
| | II F Gestaltung von Informations- und Kommunikationsprozessen | F1. Gestaltung der Kommunikation in der persönlichen Beziehung und im Team F2. Analyse von technischen, inhaltlichen und strategischen Problemen im IK-Bereich, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation F3. Konzipierung und Gestaltung von organisationsbezogenen IK-Prozessen F4. Adressatengerechte Kommunikation (Erfassung von Informationsbedürfnissen, Konzepten, technischen Inhalten, Resultaten, usw.) mit relevanten Anspruchsgruppen |
| | II G Kompetenz- und Wissensmanagement | G1. Identifizierung, Analyse und Monitoring von organisationsspezifischen Kompetenzen G2. IK-Prozessgerechtes Aufbereiten von Kompetenzen G3. Konzipierung von IK-Systemen zur Diffusion, Valorisierung und Evaluation von Wissen und Kompetenzen |
| III Informations-, Kommunikations- und Online-technologien | III H Konzeption/Entwicklung von IK-Onlinesystemen | H1. Konzipierung von IK-Onlinesystemen mit Lösungsdesigns auf der Basis von Business- und Ressourcenanalysen H2. Konzipierung von Prototypen IK-Onlinesystemen für den organisationsspezifischen Einsatz H3. Integration von multimedialen Applikationen in IK-Onlinesystemen H4. Evaluation und Beurteilung von Online-Systemen - aus technischer Sicht - aus der Sicht der PR und des Marketings - aus der Sicht der Bildung |
| | III I Technische Erstellung und Umsetzung von IK-Online-Systemen | I1. Entwicklung, Testing, Integration und Anwendung der für IK-Onlinesysteme notwendigen Software in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachleuten I2. Laufende Überprüfung und Kontrolle der Entwicklung und Umsetzung von IK-Onlinesystemen, einschliesslich der Zusammenarbeit (Team) der involvierten Fachleute I3. Lösung von unvorhergesehenen komplexen Entwicklungs- und Umsetzungsproblemen |
| | III K Technischer Betrieb, Sicherung und Evaluation von IK-Onlinesystemen | K1. Betrieb/Hosting laufender IK-Onlinesystemen K2. Sicherung des Intranetbetriebs K3. Evaluation und Bewertung von laufenden internet- und mobilebasierten IK-Systemen im Rahmen von bestehenden Qualitätsmassnahmen |
| | III L User-Experience (Design, Usability, Interculturality) | L1. Anwendung von Visualisierungs- und Designgrundsätzen (interaction Design, Usability, Accesibility) auf die Entwicklung von benutzerfreundlichen IK-Onlinesystemen. K1. Berücksichtigung von interkulturellen Aspekten (Gewohnheiten, Wertorientierungen, Sprachen, usw.) bei der Entwicklung benutzerfreundlicher IK-Onlinesystemen. |
| | III M Content-Management | M1. Anwendung von Informationsarchitekturen und Inhaltsverwaltungsmodelle auf IK-Onlinesystemen |

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| | | (CMS) M2. Anwendung von Modellen für die Verwaltung von Arbeitsabläufen (Workflow) |
| | III N Entwicklung und Einführung von Sicherheitssystemen | N1. Entwicklung von funktionalen und bedürfnisgerechten Sicherheitssystemen N2. Betrieb, Evaluation und Anpassung von Sicherheitssystemen |
| IV Ethik und Recht | IV O Ethische Prinzipien und rechtliche Grundlagen | O1. Reflexion der Auswirkungen von technischen IK-Systemen auf Individuen und Gesellschaft und auf spezifische Anspruchsgruppen O2. Überprüfung der Information bezüglich Wahrheitsgehalt sowie Offenlegung der Quellen bzw. der Autorenschaft O3. Anwendung geltender Rechtsprinzipien zur Wahrung der Privatsphäre, der Vertraulichkeit, der Menschenwürde sowie zur Sicherheit bei der Konzipierung und Umsetzung von IK-Systemen |
| V Berufliches Selbstverständnis | V P Übernahme von beruflicher Verantwortung, Professionalität und persönliches Berufsmanagement | P1. Handeln nach grundlegenden berufsethischen Prinzipien, d.h. pflichtbewusst, verantwortungsvoll und nach realistischer Selbsteinschätzung P2. Pflegen der Qualität und Professionalität des eigenen beruflichen Handelns P3. Verantwortungsvoller Umgang mit den eigenen, persönlichen Ressourcen und sinnvolle Arbeitsplanung P4. Persönliches Bildungsmanagement in den beruflich relevanten Bereichen |

Tab. 1: Kompetenzprofil WPM, Übersicht