



# Kompetenzmodelle in der Aus- und Weiterbildung

## Zum Stand der Entwicklung

Kompetenzmodelle, Kompetenzprofile, Qualifikationsrahmen ... Was verbirgt sich hinter diesen Begriffen? Welchen Nutzen haben sie für die Aus- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte?

Allen genannten Begriffen gemeinsam ist die Orientierung an Kompetenzen. Eine allgemein gültige Definition von Kompetenz gibt es aber nicht (vgl. Kleinert 2005). Sehr verbreitet ist die Definition von Weinert, an die sich viele weitere Definitionen anlehnen. Kompetenz ist demnach zu verstehen als *„die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“* (Weinert 2001, 27 f.).

Es geht also um die Anwendung von Wissen und Können auf unterschiedliche Situationen. Eine Kompetenz zeigt sich erst in der Handlung eines Menschen und umfasst mehr als Wissen. Aufgrund des gesellschaftlichen Wandels veraltet Wissen schnell, darüber hinaus sind Handlungssituationen häufig so komplex, dass im Rahmen einer Ausbildung nicht gezielt auf alle relevanten Situationen vorbereitet werden kann. Vor diesem Hintergrund verspricht die Orientierung an Kompetenzen im Gegensatz zu Lerninhalten zukunftsfähiger zu sein (vgl. Edelmann/Tippelt 2007). Neben den fachlichen Argumenten sprechen auch politische Entwicklungen für die Etablierung der Kompetenzorientierung. Mit dem Kopenhagenprozess verfolgt die Europäische Union das Ziel, Ausbildungsabschlüsse europaweit vergleichbar zu machen und so die Mobilität innerhalb Europas zu fördern. Berufsabschlüsse bzw. Qualifikationen sind jedoch landesspezifisch. Aus diesem

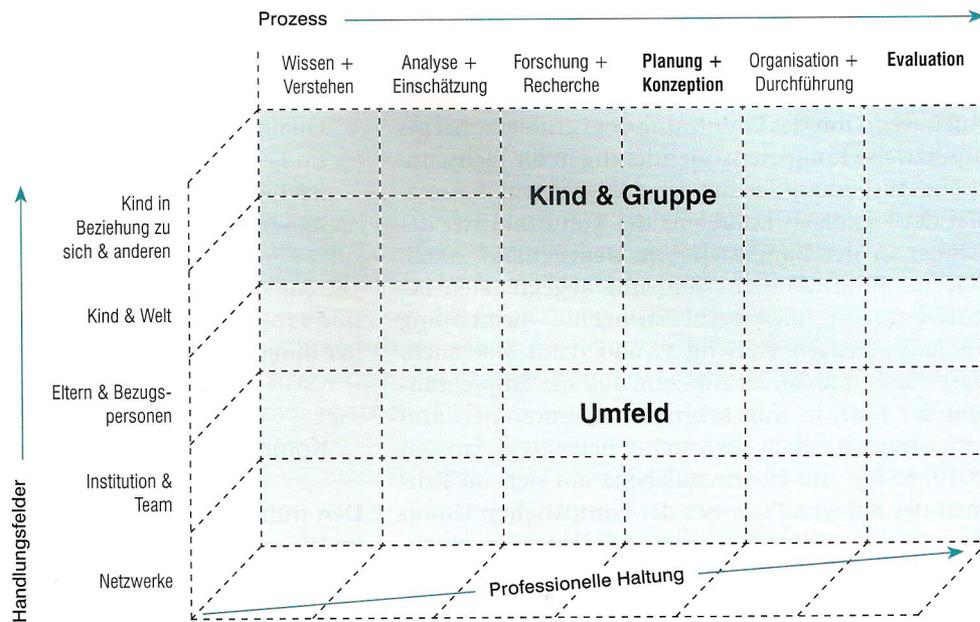


Fotos (2): Wilbert van Woensel

Die Kompetenzen der Pädagoginnen ...



... sind im Kita-Alltag auf ganz unterschiedlichen Ebenen gefragt



Struktur des Qualifikationsrahmens Frühpädagogik B.A.

Grund wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt, der als „Übersetzungsinstrument“ dienen soll und von Kompetenzen anstelle von Qualifikationen ausgeht (vgl. [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_de.htm)). Am EQR sollen sich alle EU-Staaten orientieren und bis 2012 eigene, nationale Qualifikationsrahmen entwerfen (vgl. Europäische Kommission 2008). Für Deutschland wurde der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) entwickelt. Im DQR wird Kompetenz wie folgt definiert:

„Der Kompetenzbegriff, (...), bezeichnet 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. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden.“ (vgl. Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011, 4).

Es zeigt sich, dass die Definitionen sehr ähnlich sind, sich aber geringfügig voneinander unterscheiden. Gemeinsamkeiten sind:

- Kompetenzen sind nicht abschließend definiert.
- Kompetenzen zeigen sich erst in der Performanz (der Anwendung von Wissen und Fertigkeiten). Es geht darum, was ein Mensch tatsächlich tut.
- Kompetenzen sind Selbstorganisationsdispositionen – Voraussetzungen für selbstorganisiertes Handeln.
- Kompetenzen sind subjektzentriert, d. h. abhängig von der Person.

### Vorteile der Kompetenzorientierung

Ein Vorteil der Kompetenzorientierung besteht in der Konzentration auf das Lernergebnis. Bislang lag in Aus- und Weiterbildungsangeboten der Fokus vorrangig auf den Lerninhalten. Wie diese Lerninhalte in der Praxis zur Anwendung kamen, stand für die

Erlangung der Qualifikation nicht im Vordergrund. Wenn die Anbahnung von Kompetenzen das Ziel von Aus- und Weiterbildung ist, dann werden Fachkräfte auf das Handeln in beruflichen Situationen vorbereitet. Sie erwerben eine Handlungsdisposition, d. h. sie wissen theoretisch, wie sie in der jeweiligen Situation handeln müssen und verfügen über das entsprechende Wissen und Können hierzu. Die Kompetenz zeigt sich dann im Handeln, in der Performanz. Die Überprüfung des Erwerbs von Kompetenzen sollte demnach auch in Handlungssituationen stattfinden.

Zudem führt die Kompetenzorientierung zu einer Lernerzentrierung. Lehrende konzentrieren sich auf die Unterstützung der Lerner, um deren Kompetenzen aufzubauen und zu erweitern. Erkenntnisse aus der Lehr-Lern-Forschung und der Hirnforschung bestätigen diese Sichtweise, indem sie Lernprozesse als subjektive Vorgänge beschreiben, in dem ein „aktivselbstgesteuerter, sozialer, biographisch und situativ verankerter Prozess“ (vgl. Schmidt 2011, 153f.) zu Wissensaneignung und Kompetenzentwicklung führt. Dies bedeutet einen Rollenwechsel für die Lehrenden und erheblich komplexere Anforderungen. Darüber hinaus bieten sich über kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildungen Anschlussmöglichkeiten für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung.

### Kompetenzen in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte

Im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren die Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte aufgrund des Rechtsanspruchs für die unter Dreijährigen, neuen Themen wie z. B. Sprachförderung und Inklusion sowie einem erweiterten Bildungsauftrag kontinuierlich erhöht. Vor diesem Hintergrund ist eine hohe Qualität der Aus- und Weiterbildung notwendig. Dieses Ziel soll mit Hilfe der Kompetenzorientierung erreicht werden.

Auch wenn mit der Einführung des Lernfeldkonzepts ansatzweise Kompetenzorientierung in die fachschulische Ausbildung Einzug gehalten hat (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2002), war aufgrund der nicht eindeutig abgegrenzten Begrifflichkeiten noch keine stringente Ausrichtung an Kompetenzen erreicht. Grund dafür war auch, dass die Bundesländer nur zum Teil die Empfehlungen der KMK in ihre Lehrpläne übernommen und sehr unterschiedlich ausgestaltet haben (vgl. Janssen 2010, 55 ff.). Auf Hochschulebene bot sich im Rahmen des Bologna-Prozesses der Europäischen Union die Chance, frühpädagogische Studiengänge einzurichten. Es entstanden kompetenzorientierte Qualifikationsprofile zum Erwerb eines Bachelors, Masters oder eines Dokortitels. Mittlerweile gibt es mehrere Qualifikations- und Kompetenzprofile auf unterschiedlichen Niveaus für pädagogische Fachkräfte:

- PIK-Orientierungsrahmen / Qualifikationsrahmen Frühpädagogik B. A. (Bachelor) (Robert Bosch Stiftung 2008)
  - Qualifikationsrahmen (QR) Soziale Arbeit (Bachelor, Master, PhD) (Fachbereichstag Soziale Arbeit 2008).
  - Kerncurriculum Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (Bachelor, Master) (DGfE) (2008)
  - Qualifikationsprofil Frühpädagogik (Erzieher/in) (Autorengruppe Fachschulwesen 2011)
  - Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen (Erzieher/in) (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der BRD 2011)
  - JFMK/KMK-Orientierungsrahmen (Orientierung zur Anrechnung des Fachschulabschlusses auf die Hochschule) (JFMK/KMK 2010)
- Anknüpfend an den QR Soziale Arbeit:
- BAG-BEK-Qualifikationsrahmen (Bachelor) (BAG-BEK 2009)

- Qualifikationsrahmen „Bildung und Erziehung im Lebenslauf“ (Berufsfachschule, Fachschule, Bachelor, Master) (Speth 2010)  
(Zusammenstellung entnommen aus Robert Bosch Stiftung 2011, 33ff)

Die Aufstellung macht deutlich, dass viele Rahmen und Profile nebeneinander existieren. Sie sind darüber hinaus in ihrem Aufbau unterschiedlich.

## Kompetenzmodelle in der Ausbildung

Den frühpädagogischen Rahmen und Profilen liegen im Wesentlichen zwei Kompetenzmodelle zu Grunde.

- A Das **Prozessmodell** (oder Matrixmodell) wird häufig verwendet, um den Prozess von frühpädagogischen Handlungen transparent zu machen. In diesem Modell werden inhaltliche Kompetenzkomponenten abgebildet, die in einer bestimmten Reihenfolge stehen (z. B. PiK, QR Soziale Arbeit, Qualifikationsprofil Frühpädagogik) (→ vgl. **Grafik, Seite 35**).
- B Das **Strukturmodell** bildet die Grundlage für den DQR, auf das sich die WiFF-Kompetenzprofile (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2011) und das Qualifikationsprofil der KMK (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der BRD 2011) beziehen. Dort werden verschiedene Kompetenzniveaus unterschieden, innerhalb derer Kompetenzen gleichwertig nebeneinander stehen (vgl. BMBF 2007, 74; Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009). Hinzu kommt eine Ausdifferenzierung der Kompetenzen nach inhaltlichen Facetten. Im DQR sind das (→ vgl. **Tabelle**):
  - Fachkompetenz: Wissen und Fertigkeiten
  - Personale Kompetenzen: Sozialkompetenz und Selbstkompetenz

Es gibt aber auch Unterschiede im Hinblick auf die Zielsetzung der Rahmen und Profile:

- **Allgemeine Qualifikationsrahmen** sind fachunspezifisch und abstrakt und beschreiben mehrere Qualifizierungsstufen. Beispiele sind der EQR und der DQR (vgl. Pasternack/Schulze 2010, Fröhlich-Gildhoff u. a. 2011).
- **Domänenspezifische Qualifikationsrahmen** umfassen mehrere Qualifikationen für ein Arbeitsfeld (vgl. Fröhlich-Gildhoff u. a. 2011). Ein Beispiel für einen solchen Rahmen ist der QR Soziale Arbeit (vgl. Fachbereichstag Soziale Arbeit 2008).
- **Qualifikationsprofile** sind arbeitsfeldspezifisch und beschreiben die Anforderungen für einen formalen Abschluss. Ein Beispiel ist das kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen

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

Quelle: Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009

Struktur des DQR

Den Rahmen für die Aus- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte der Frühpädagogik bilden sogenannte Kompetenzmodelle. Verankert im DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen), auf übergeordneter Ebene eingebettet im EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen), geht es um den Begriff der Kompetenz im Sinne der Anwendung von Wissen und Können in unterschiedlichen Situationen. Die Orientierung an Kompetenzen soll zukunftsweisend die Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte europaweit vergleichbar machen. Lehrende und Lernende arbeiten darauf hin, Kompetenzen aufzubauen und zu erweitern. Ziel ist, dass eine aktiv selbstgesteuerte Wissensaneignung zu reflektierten Lernergebnissen auf der Handlungsebene führt.

(vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der BRD 2011).

- **Kompetenzprofile** sind dagegen themenspezifisch und beschreiben die Kompetenzen unabhängig von einem formalen Abschluss (z.B. Qualifikationsprofil Sprachförderung im Wegweiser Weiterbildung Sprachliche Bildung, Deutsches Jugendinstitut 2011).

Es zeigt sich, dass die Namen der verschiedenen frühpädagogischen Instrumente nicht immer dieser Systematik entsprechen.

### Kompetenzmodelle in der Weiterbildung

Kompetenzmodelle spielen auch heute schon für die Ausbildung pädagogischer Fachkräfte eine relevante Rolle. Die Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften wird in diesen ausbildungsorientierten Profilen meist nicht berücksichtigt. Im Zuge der Diskussion um Lebenslanges Lernen wird jedoch ein kontinuierlicher Lernprozess, der den Erwerb von verschiedenen Kompetenzen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zulässt, immer wichtiger. Die meisten frühpädagogischen Profile beziehen sich bislang auf den Erwerb von Qualifikationen und lassen non-formale und informelle Kompetenzen weitgehend außen vor.

Weiterbildungen sind für pädagogische Fachkräfte sehr wichtig. In den vergangenen Jahren sind eine Reihe von neuen Erkenntnissen durch Forschung generiert worden und neue Themen wurden relevant (z. B. Sprachliche Bildung, Kinder unter drei Jahren, Inklusion...). Die pädagogischen Fachkräfte haben durch den Ausbau und die erhöhten Anforderungen an ihre Arbeit Weiterbildungsbedarf, dem sie auch gerne nachkommen (vgl. Beher/Walter 2012). Bislang sind ihre Weiterbildungen jedoch meist nicht explizit kompetenzorientiert gestaltet. Sie sind in der Regel kurz (ein bis drei Tage), werden nicht anerkannt und tragen nicht zur Durchlässigkeit im Aus- und Weiterbildungssystem bei.

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) hat es sich zum Ziel gesetzt, die

Transparenz, die Qualität und die Anschlussfähigkeit von Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte zu verbessern. Die Kompetenzorientierung bietet einen Weg, Weiterbildungen systematisch zu konzipieren, auf Erkenntnisse aus der Wissenschaft zurückzugreifen sowie zur Durchlässigkeit beizutragen. Darüber hinaus ist die Ausrichtung auf das berufliche Handeln und die Lernerzentrierung für die Nachhaltigkeit der Bildungsprozesse notwendig. Aus diesem Grund hat sich WiFF entschlossen, Kompetenzprofile zu ausgewählten Themen für die Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte zu entwickeln.

### Fazit

Auch wenn Kompetenzprofile auf den ersten Blick verwirrend sind, weil sie eine idealisierte Zielvorstellung von Kompetenzen für pädagogische Fachkräfte in einem bestimmten Themenbereich darstellen, liefern sie doch wichtige Anhaltspunkte für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung. Vor dem Hintergrund der politischen Weichenstellungen geht kein Weg an der Orientierung an Kompetenzen vorbei. Dies spiegelt sich in den fachwissenschaftlichen und fachpolitischen Diskussionen, in der Umsetzung von Forschungsvorhaben zu diesem Thema und in bildungspolitischen Initiativen wider. Es gibt eine Reihe von offenen Fragen und Entwicklungsbedarfen (u. a. was die Kompetenzmessung betrifft), die zukünftig anstehen, wenn die Kompetenzorientierung in der Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften fest verankert werden soll. ■

Literaturliste auf [www.tps-redaktion.de](http://www.tps-redaktion.de) unter Ausgabe 1/2013

### Anmerkung

- 1 WiFF bezieht sich auf die Fassung des DQR von 2009, da in der Differenzierung von Kompetenz in der Fassung von 2011 Selbstkompetenz mit Selbsttätigkeit ersetzt wurde. Selbstkompetenz referiert auf die Besonderheit der Reflexion des Tuns und der eigenen Orientierungen und Deutungsmuster, die den Kern dieses Kompetenzelements ausmachen.