

HANDLUKSKOMPETENZ UND HANDLUKSKOMPETENZ-ORIENTIERUNG IM KONTEXT DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

von André Zbinden-Bühler, Marietheres Schuler und Barbara Petrini (EHB)

1 HANDLUKSKOMPETENZ

Es existieren zahlreiche Umschreibungen und Definitionen des Begriffs der beruflichen Handlungskompetenz. Ihnen ist gemeinsam, dass Handlungskompetenz in der Regel als ein ganzheitliches Handlungsrepertoire und als Disposition einer Person verstanden wird, in unterschiedlichen Situationen selbstorganisiert zu handeln.

Für die schweizerische berufliche Grundbildung ist in enger Zusammenarbeit der Verbundpartner folgende Definition entstanden:

„Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.“ (SBFI, 2017)

Die von ausgebildeten Berufsleuten erwarteten Handlungskompetenzen sind in den Bildungsverordnungen (BiVo) und den Bildungsplänen (BiPla) beschrieben.

Zur Präzisierung (Operationalisierung) der Handlungskompetenzen werden in den Bildungsplänen verschiedene methodische Modelle verwendet. Am häufigsten angewendet wird das handlungskompetenzorientierte Modell (HK-Modell, früher: Triplex-Methode), deutlich weniger häufig das Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe).

1.1 Handlungskompetenz in der beruflichen Grundbildung – kurz gefasst

Um – gemäss der obigen Definition – berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführen zu können, muss eine Person die in der Lage sein, spezifische **Ressourcen** situationsgerecht zu **gebrauchen**.

- Die **Ressourcen** können von der Person selber wie auch von ausserhalb der Person stammen:
 - individuelle Ressourcen: situationsspezifisches deklaratives Wissen (Kenntnisse), prozedurales Wissen, sensomotorische Fertigkeiten und Haltungen.
 - externe Ressourcen: Werkzeuge, Hilfsmittel, Informationen etc.
- Der situationsgerechte **Gebrauch** der Ressourcen basiert auf Erfahrungen, die mit dieser Kategorie von Situationen gemacht wurden (situitives Wissen)

Eine Person handelt demgemäss kompetent, wenn sie situationsgerecht a) die richtigen Ressourcen b) in einer sinnvollen Kombination und c) auf adäquate Art und

Weise gebraucht resp. aktiviert. Das Aktivieren beinhaltet unsichtbare Denkprozesse und – in aller Regel – eine sichtbare Handlung.

Klar wird: Handlungskompetenz ist an Situationen gebunden, sie wird in Situationen entwickelt und in deren Bewältigung sichtbar. Das Handeln bzw. die Handlung ist wichtig.

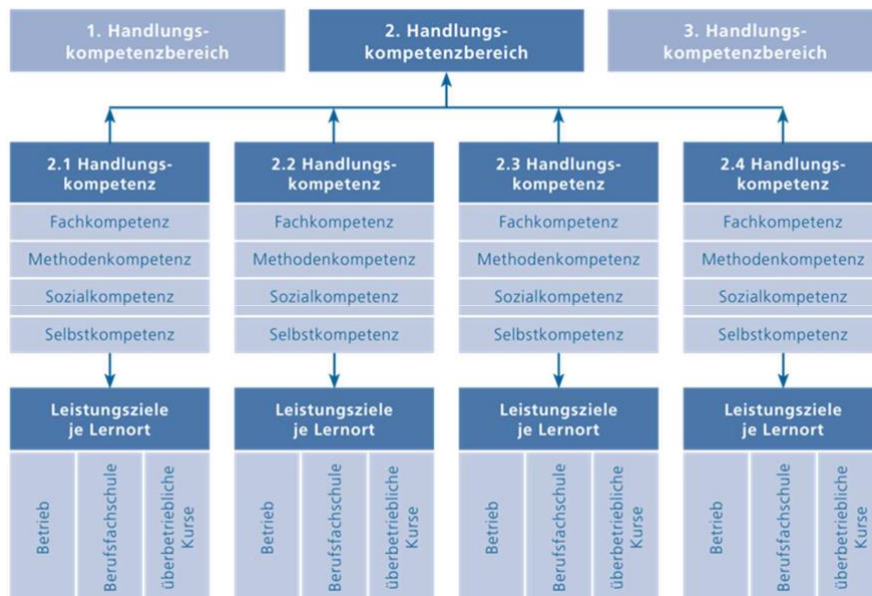
Und: Für die Bewältigung der Situationen müssen die handelnden Personen bestimmte Ressourcen aufgebaut haben. Der Aufbau dieser Ressourcen sollte in möglichst engem Zusammenhang mit den Situationen stehen, in denen die Ressourcen eingesetzt werden.

1.2 Operationalisierung der Handlungskompetenzen im Bildungsplan nach HK-Modell¹

Das HK-Modell umfasst vier Dimensionen, d.h. Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. In Anlehnung an die Definition unter 1. wird Handlungskompetenz in diesem Modell wie folgt präzisiert (operationalisiert):

„Handlungskompetent ist, wer eine berufliche Handlungssituation erfolgreich meistert. Dazu bedarf es einer situationsgerechten Mobilisierung und Kombination von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz.“ (SBFI, 2015)

Im BiPla werden die Handlungskompetenzen festgehalten, wobei ähnliche Handlungskompetenzen in Handlungskompetenzbereiche gruppiert werden. Schliesslich werden die Handlungskompetenzen in Leistungsziele je Lernort (Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (üK) ausdifferenziert.



Figur 1: HK-Modell Quelle: Leitvorlage Bildungsplan, SBFI

¹ Vgl. Leitvorlage Bildungsplan des SBFI, <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/handbuch-prozess-der-berufsentwicklung.html>

Die vier Dimensionen der Handlungskompetenz nach HK-Modell werden wie folgt charakterisiert:

- Fachkompetenz: Lernende sind befähigt, fachliche Aufgaben und Probleme eigenständig zu lösen sowie den wechselnden fachlichen Anforderungen im Beruf gerecht zu werden².
- Methodenkompetenz: Lernende planen die Bearbeitung von beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten und gehen bei der Arbeit zielgerichtet, strukturiert sowie effektiv vor.
- Sozialkompetenz: Lernende gestalten soziale Beziehungen und die damit verbundene Kommunikation im beruflichen Umfeld bewusst und konstruktiv.
- Selbstkompetenz: Lernende bringen die eigene Persönlichkeit und Haltung als wichtiges Werkzeug in die beruflichen Tätigkeiten ein.

Die vier Kompetenzdimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz können und sollen nicht voneinander losgelöst, sondern stets in ihrem Zusammenspiel vermittelt und geprüft werden. Sie werden für die Operationalisierung genutzt, d. h. für das Greifbarmachen von Handlungskompetenz.

1.3 Operationalisierung der Handlungskompetenzen im Bildungsplan nach KoRe-Modell³

Das Kompetenzen-Ressourcen-Modell stellt eine Alternative zum HK-Modell dar. Die zugrundeliegende pädagogische Idee ist ebenfalls die Handlungskompetenz-orientierung und das Lernen in Situationen. Für die Bildungsplanarbeit werden sowohl für das HK- wie für das KoRe-Modell in einem ersten Schritt die wichtigen und bedeutsamen Handlungssituationen in einem Beruf identifiziert und beschrieben und zwar so, dass sie die Praxis im Berufsalltag widerspiegeln. Für das KoRe-Modell wird in einem zweiten Schritt jede Handlungssituation dahingehend untersucht, welche Ressourcen, d. h. welche Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen eine Person braucht, um diese Situation erfolgreich zu bewältigen. Die notwendigen Ressourcen werden aufgelistet und können mehrmals genannt werden. Die Ressourcen werden nicht in Taxonomiestufen eingeteilt.

Auf dieser Basis ergibt sich folgende Präzisierung der unter 1. beschriebenen Definition von Handlungskompetenz:

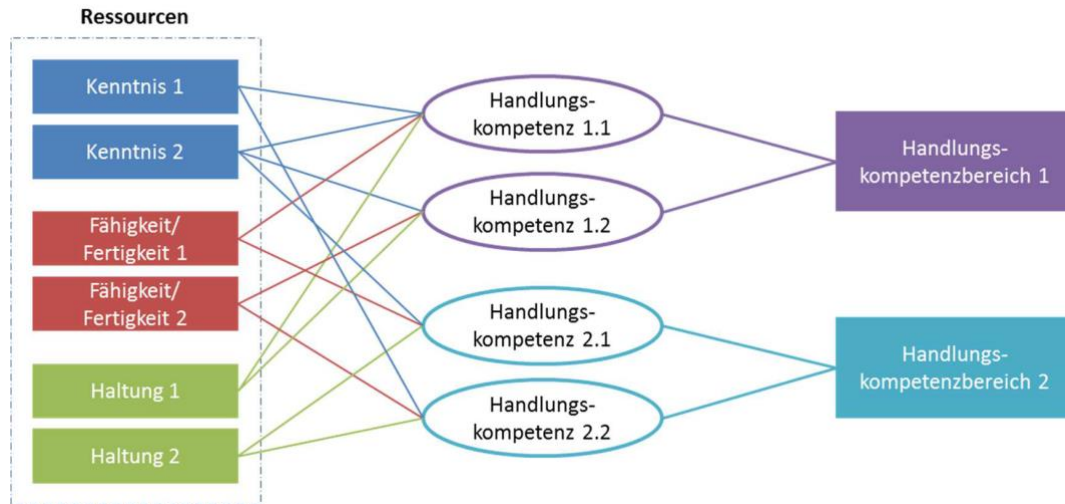
„Als handlungskompetent wird eine Person bezeichnet, die in beruflichen Situationen angemessen handelt. Dabei aktiviert sie die nötigen individuellen Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten, Haltungen).“ (SBFI, 2015)

Der Bildungsplan konkretisiert die zu erwerbenden Handlungskompetenzen. Diese werden in Form von Handlungskompetenzbereichen, Handlungskompetenzen und

² Definition in Anlehnung an das Lexikon der Berufsbildung: «Die Fachkompetenzen befähigen Berufsleute, fachliche Aufgaben und Probleme im Berufsfeld eigenständig und kompetent zu lösen sowie den wechselnden Anforderungen im Beruf gerecht zu werden und diese zu bewältigen.»

³ Siehe Fussnote 1

den zur erfolgreichen Bewältigung der Situationen notwendigen Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen) dargestellt.



Figur 2: KoRe-Modell Quelle: Leitvorlage Bildungsplan, SBF1

Die Ressourcen werden in einem Verzeichnis im Bildungsplan gesamthaft aufgeführt. In diesem Verzeichnis kann die Verantwortung für den Aufbau und die Vermittlung der einzelnen Kenntnisse und Fähigkeiten/Fertigkeiten den verschiedenen Lernorten zugewiesen werden. Am Aufbau der Haltungen arbeiten alle Lernorte gemeinsam.

Grundsätzlich kann das Lernen mit dem KoRe-Modell als ein holistisches Lernen in Situationen verstanden werden. Die Zuteilung von Lerninhalten und Lernorten ist also in gewisser Weise eher formalistisch. In den Gesundheitsberufen beispielsweise wird je länger je mehr an allen drei Lernorten ganzheitlich-integrativ an den Handlungssituationen und den entsprechenden Ressourcen gearbeitet.

Im Kompetenzen-Ressourcen-Modell können die Ressourcen wie folgt präzisiert werden:

- Mit Kenntnissen wird «Wissen» bezeichnet, das sich auf Fakten, Begriffe, Konzepte oder Vorgehensweisen bezieht, und über das eine Person bewusst verfügt. Kenntnisse sind deklarativ, d. h. sie sind mitteilbar.
- Fähigkeiten/Fertigkeiten umfassen kognitive Fähigkeiten und kommunikativ-soziale Fähigkeiten sowie (senso)-motorische Fertigkeiten. Fähigkeiten haben Verfahrenscharakter; sie zeigen sich in konkreten Handlungen. Man kann sie auch als operative Tätigkeiten, Techniken oder Routinen bezeichnen, wenn sie zu Automatismen werden. Fähigkeiten können sich auf verschiedene Situationen oder Anwendungsbereiche beziehen.
- Unter Haltungen werden Einstellungen, Werte und Normen bezeichnet, welche im situativen Handeln gezeigt werden. Eine wichtige Komponente der Haltungen betrifft die persönlichen Werte und die ethischen und moralischen Entscheidungen, die eine Person trifft.



2 HANDLUNGSKOMPETENZORIENTIERUNG

Die berufliche Grundbildung ist grundsätzlich auf Situationen ausgerichtet, die beim oder nach dem Abschluss für die (ehemaligen) Lernenden relevant sind.

Die entsprechenden Handlungskompetenzen sind in den Bildungsverordnungen und Bildungsplänen der einzelnen Grundbildungen beschrieben. Diese Beschreibungen geben allen Beteiligten die notwendige Orientierung.

Die Lernenden bauen im Betrieb, in den überbetrieblichen Kursen und an der Berufsfachschule Ressourcen auf.

Die Berufsfachschule leistet zu diesem Ressourcenaufbau entscheidende und spezifische Beiträge.

Allerdings: In den Berufsfachschulen stehen nur im Ausnahmefall die realen beruflichen Situationen als Setting für den Aufbau der Handlungskompetenzen zur Verfügung.

Deshalb spielt an den Berufsfachschulen **die Orientierung** an den Handlungskompetenzen und damit an den Situationen eine umso grössere Rolle. Wenn die Handlungskompetenzorientierung gelingt, wird gezielt an diejenigen Ressourcen gearbeitet, die nach dem Abschluss der Grundbildung für die Bewältigung der Situationen tatsächlich wichtig sind. „Fachwissen“ hat als deklaratives oder prozedurales Wissen also nach wie vor einen hohen Stellenwert: Ohne diese Ressourcen ist die Bewältigung der Situationen nicht möglich und deshalb auch keine Handlungskompetenz. Handlungskompetenzorientierung führt also zu einem Wechsel der Blickrichtung (Kuster, 2011): Die Lehrpersonen „blicken“ von einer für die Lernenden beim/nach dem Abschluss relevanten Situation aus auf das Fach und prüfen, welche Ressourcen wirklich notwendig sind, um diese Situation zu bewältigen.

Darüber hinaus kommt den Berufsfachschulen die Aufgabe zu, „das situationsbezogene Erfahrungslernen in übergeordnete Zusammenhänge zu stellen, die für eine dauerhafte Orientierung wichtig sind“ (Bundeskanzlei, 2000, S. 5701). Die Schulen sollen also den Aufbau von Ressourcen fördern, die über eine aktuelle und abgrenzbare Situation hinaus Relevanz und Bestand haben. Dazu kann die Kenntnis und Anwendungsfähigkeit von Modellen, Konzepten und Tools gehören wie auch das Erlernen von allgemeinen Techniken und Vorgehensweisen sowie das Entwickeln von professionellen und persönlichen Haltungen. Insbesondere gehört aber der Aufbau von Ressourcen dazu, die für das eigene lebenslange Lernen wichtig sind (Metakognition). Handlungskompetenzorientierung heisst auch bei all diesen Ressourcen, Situationen als Dreh- und Angelpunkt für das Lernen zu benutzen.



3 HANDLUNGSKOMPETENZORIENTIERUNG FÜR MICH ALS LEHRPERSON AN EINER BERUFSFACHSCHULE

Konkret bedeutet Handlungskompetenzorientierung für mich als Lehrperson an den Berufsfachschulen Folgendes:

- Als Lehrperson richte ich meinen Unterricht auf reale berufliche Situationen aus.
- Ideen für Situationen und Beschreibungen von Situationen beziehe ich aus den Bildungsplänen, aus schulinternen Dokumenten (z.B. Schullehrplan, schulinterne Aufträge etc.), aus Berichten und Dokumentationen der Lernenden, der Kolleginnen/Kollegen an den anderen Lernorten und aus weiteren Quellen, aus Lehrmitteln sowie aus meiner eigenen Erfahrungswelt.
- Die Lernenden tragen in meinem Unterricht aktiv zur Sammlung und Strukturierung der Ressourcen bei, die sie für die Situationsbewältigung benötigen.
- Die Lernenden bauen in meinem Unterricht handelnd die zur Situationsbewältigung notwendigen Ressourcen auf.
- Der Ressourcenaufbau in meinem Unterricht ist nachhaltig: Ausprobieren, Üben und Anwenden haben einen hohen Stellenwert.
- Mein Unterricht unterstützt die Lernenden beim Transfer des Gelernten in die realen Situationen (z.B. durch Anwendungsaufgaben, Problembasiertes Lernen, Reflexion des Gelernten in Bezug auf die Anwendbarkeit in der Praxis etc.).
- Mein Unterricht fördert die Lernenden beim Nachdenken über die Bewältigung von realen Situationen und über das eigene Lernen.
- Meine Lernkontrollen sind auf die Situationen ausgerichtet, so dass der situationsgerechte Einsatz der Ressourcen durch die Lernenden überprüft werden kann.

Diese Punkte ersetzen die traditionellen Kriterien an guten Unterricht keineswegs. Sie akzentuieren die Kriterien mit Blick auf die Ziele und Bedürfnisse der beruflichen Grundbildungen.

4 WEITERFÜHRENDE HINWEISE, AUSGEWÄHLTE LITERATUR

Das hier angebotene Begriffsverständnis lehnt sich an die von Bund, Kantonen, OdA und EHB anerkannte Definition der Handlungskompetenz an, wie sie im Handbuch Prozess der Berufsentwicklung (SBFI, 2017, S. 7) dargelegt ist. Wissenschaftliche und praxiserprobte Grundlagen sind im Folgenden aufgeführt:

- Bundeskanzlei (2000). *Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)*. Bern: BBL.
- Furrer, L. (2017). Kompetenzen – in der Berufsbildung schon lange. Interview vom 2.11.2017 mit André Zbinden-Bühler. *Schulinfozug - Fokus*. Abgerufen am 18.12.2017 unter <https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/schulinfo/fokus/kompetenzen-2014-in-der-berufsbildung-schon-lange>.
- Ghisla, G., Bausch, L., & Boldrini, E. (2008). CoRe - Kompetenzen-Ressourcen: Ein Modell der Curriculumsentwicklung für die Berufsbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 3, 431-466.
- Kaiser, H. (2005). *Wirksame Ausbildungen entwerfen - Das Modell der Konkreten Kompetenzen*. Bern: h.e.p.
- Kuster, H. (2011). *Förderung von Kompetenzen*. Vortrag an der Berufsschule Goldau vom 24.06.2011. DVD. Zollikofen: EHB.
- Le Boterf, G. (1998). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris: Editions d'Organisation.
- Rolff, H. (2013). *Schulentwicklung kompakt. Modelle, Instrumente, Perspektiven*. Weinheim: Beltz.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (Hrsg.) (2017): *Handbuch Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung vom 28. März 2017*. Bern: SBFI.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI (Hrsg.) (2015): *Handlungskompetenzorientierung und Leitsätze HKO Prüfen. Arbeitspaket 3 (AP3), Grundlagenpapier für AP4. Entwurf III, Stand: 30. September 2015*. Bern: SBFI
- Schori Bondeli, R., Schmuki, D., & Erne, M. (2017). *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Bern: h.e.p.
- Vonlanthen, M., & Kaiser, H. (2017). *In 8 Schritten zum Erfolg. Lernen mit beruflichen Handlungssituationen. Skilled, (1), 22–23*.
- Zbinden-Bühler, A. (Hrsg.) (2010). *Berufe reformieren und weiterentwickeln*. Bern: h.e.p.