

»für mich«
(Selbstzweck)

»für etwas«
(Ressource)

Bildung

Kompetenz

individuelle
Handlungsfähigkeit

Selbst- und Weltbezug

Bezugnahme auf die
Gesamtpersönlichkeit

Identitätsfindung/-stärkung/
-aufrechterhaltung mittels
sozial-kommunikativer
Dispositionen

Selbstständigkeit bzw.
Selbstorganisations-
fähigkeit

selbstbestimmt
normativ aufgeladen
an Humanismus und
Aufklärung

Widerständigkeit
und Verweigerung
ermöglichend

messbar

oft verwendet
unter Imperativen
des Marktes

Funktionalität
sichernd

In seiner Habilitationsschrift hat sich Bernd Lederer 2014 mit dem Zusammenhang zwischen »Bildung« und »Kompetenz« auseinandergesetzt. Bei einem weiten Verständnis von Kompetenzen können beide Konzepte als deckungsgleich gesehen werden (z. B. Oelkers nach Lederer, 2014, S. 571), enger definiert kann Kompetenz als »ökonomisierte Varian-

te« des klassischen Bildungsbegriffs« (Vonken, 2001, S. 520) kritisiert werden. In einer Zusammenschau unterschiedlicher Positionen identifiziert Lederer eine sehr große Schnittmenge zwischen dem, was »Bildung« ausmacht, und dem, was »Kompetenz« sein kann und will (Lederer, 2014, S. 569 ff.) – hebt aber auch gewichtige Unterschiede hervor.

Welche Kompetenzen werden unterschieden?

Wenn Kompetenzmodelle verschiedene Arten, Dimensionen oder Aspekte von Kompetenzen unterscheiden, spricht man von einem »Strukturmodell«. Ein oft zitiertes Beispiel ist die (horizontale) Unterscheidung von *Fach-, Sozial-, Methoden- und personalen Kompetenzen*. Auch die Europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) arbeitet auf der Grundlage eines Strukturmodells: Das Projekt der Europäischen Kommission strebt in drei Pfeilern eine umfassende Beschreibung von Berufen, Qualifikationen und Skills (Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) an.

Auf welcher Grundlage lassen sich Kompetenzen systematisch entwickeln?

Die einzelnen Kompetenzarten oder Teilkompetenzen müssen über Niveaustufen hierarchisiert werden. Damit kann man ein (vertikales) Konzept entwerfen für Lernwege von niedrigeren zu höheren Kompetenzstufen. Das leisten »Entwicklungsmodelle« von Kompetenzen.

Eine Reihe von Entwicklungsmodellen, die sich auf berufliche Professionalitätswentwicklung beziehen, basiert auf dem fünfstufigen Modell des Fähigkeitserwerbs nach Dreyfus & Dreyfus (1986), bestehend aus *Neuling, fortgeschrittenem Anfänger, Kompetenz, Gewandtheit* und *Expertentum*.

Wie lassen sich Kompetenzen beschreiben?

Kompetenzorientierung erfordert in der Praxis, dass zu erwerbende Kompetenzen als Lernziele formuliert werden. Das dafür einschlägige Vokabular sind sog. »**taxonomische Begriffe**«, ein Set an Verben, die Niveaustufen zugeordnet sind. Solche taxonomischen Rahmen können der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) sein oder die berühmte Bloom'sche Taxonomie kognitiver Lernziele aus den Stufen *Wissen, Verständnis, Anwendung, Analyse, Synthese* und *Beurteilung*. Den Stufen zugehörige Lernziele werden mit Verben wie *kennen, begründen, anwenden, ableiten, entwerfen* oder *bewerten* operationalisiert.

Woran wird erkannt, ob jemand über eine Kompetenz verfügt?

Wenn eine Person eine zu einer Kompetenz aussagekräftige Aufgabe bearbeitet, so lässt sich an bestimmten Eigenschaften der Bearbeitung ablesen, ob die Kompetenz auf einer bestimmten Taxonomiestufe ausgeprägt ist. Diese Eigenschaften nennt man »**Indikatoren**« oder »Niveauindikatoren«.

Wie können Kompetenzen nachgewiesen werden?

Um sich ein umfassendes Bild von den Kompetenzen einer Person zu machen, erstellt man eine »**Kompetenzbilanz**«, mit der man anhand von

Indikatoren für verschiedene Kompetenzen die jeweils erreichte Niveaustufe überprüft. Diese Verfahren können eher ergebnisorientiert (summativ) oder mit dem Ziel des Empowerments der bilanzierenden Person (formativ) angelegt sein. Bei der Nutzung in der Weiterbildung geht es oft darum, Kompetenzen zu erfassen, die man sich in non-formalen oder informellen Lernprozessen angeeignet hat. Noch weiter gehen »**Kompetenzanerkennung**«, »**validierung**« und »**zertifizierung**«. Mit solchen Verfahren können nachgewiesene Kompetenzen beruflich nutzbar gemacht werden.

Dreyfus, H.L. & Dreyfus, S.E. (1986). *Künstliche Intelligenz. Von den Grenzen der Denkmachine und dem Wert der Intuition*. Reinbek b. Hamburg: rororo.

Lederer, B. (2014). *Kompetenz oder Bildung. Eine Analyse jüngerer Konnotationsverschiebungen des Bildungsbegriffs und Plädoyer für eine Rück- und Neubesinnung auf ein transinstrumentelles Bildungsverständnis*. Innsbruck: Innsbruck University Press. www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/kompetenz_bildung_web.pdf

Vonken, M. (2001). Von Bildung zu Kompetenz. Die Entwicklung erwachsenenpädagogischer Begriffe oder die Rückkehr zur Bildung? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 97 (4), 503–522.