

**SYBEN, Gerhard/ GROSS, Edith/ KUHLMEIER, Werner/ MEYSER, Johannes:**

**Kompetenz im mittleren Baumanagement.  
Ein ECVET-Modell zur Feststellung, Bewertung und  
Anerkennung von Berufserfahrung**

Berlin: edition sigma, 2013

182 S., 16,90 EUR, ISBN 978-3-8360-3590-3



**Rezension von Gerhard ZIMMER, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg**

Um die ‚Humanressourcen‘ für das Wachstum der Wirtschaft in Europa besser verfügbar zu machen, wurden vor zwei Jahrzehnten Vereinbarungen getroffen, um Transparenz und Vergleichbarkeit der sehr unterschiedlichen nationalen Bildungsgänge und -abschlüsse herzustellen. Dafür wurde ein European Qualification Framework (EQF) mit acht Niveaustufen zur Einordnung der erworbenen Kompetenzen eingeführt. Zugleich wurde für die Erreichung von Transparenz, Durchlässigkeit und Mobilität in der beruflichen Bildung ein European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET) entwickelt. Damit sollen alle Lernergebnisse in formalen und informellen beruflichen Bildungsprozessen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung wie auch in beruflichen Erfahrungen anrechenbar werden. SYBEN, GROSS, KUHLMEIER und MEYSER haben ein Modell eines Leistungspunktesystems für die berufliche Fortbildung in der Bauwirtschaft entworfen, „mit dem diese Berufserfahrung sichtbar gemacht werden soll, damit sie auch als tatsächliches Lernergebnis anerkannt und auf die berufliche Karriere angerechnet werden kann.“ (10)

Dazu haben sie ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung auf der Grundlage handlungsorientierter Situationsaufgaben in aufgegliederten und definierten Lernergebniseinheiten aus den verschiedenen Aufgabenfeldern des mittleren Baumanagements, der Poliere, entwickelt, weil „in der Fortbildung Kompetenzen nicht aus Curricula oder anderen Ordnungsmitteln abgeleitet werden können.“ (28) Da von „der Bearbeitung einer einzelnen Situationsaufgabe [...] noch nicht zuverlässig auf das Vorhandensein von Kompetenz geschlossen werden [kann]“ (44), müssen weitere Verfahren, wie Präsentation, Fachgespräch und Projektarbeit (51ff., 125), einbezogen werden. Dabei geht es nicht um die Wiedergabe von Wissen, sondern um das tatsächliche Können in der Bearbeitung vollständiger realer Aufgaben, wozu eine Vielfalt von umfassenden Aufgabentypen vorgeschlagen werden (50f.). Denn Kompetenzen sind nicht messbar (61) und können auch nicht durch Fragen ermittelt werden (66), sondern sind nur beschreibbar und feststellbar im Verlauf des Handlungsprozesses und in der Qualität des Produkts. Auch die Kompetenzdimensionen im Einzelnen festzustellen und zu beschreiben bringt nichts, denn es kommt auf die Kompetenzdimensionen in ihrem Zusammenwirken bei der Bearbeitung praxisorientierter Situationsaufgaben an. Dementsprechend wurden die

Lerneregebniseinheiten zur Kompetenzfeststellung nach Bauphasen und Geschäftsfeldern in der Praxis des mittleren Baumanagements systematisch aufgegliedert (71ff.). Damit der Realitätsbezug in den Situationsaufgaben erhalten bleibt, können diese auch nicht so formuliert werden, dass eindeutig erkannt werden kann, was zu tun ist (118f.). Vielmehr kommt es darauf an, dass durch die Situationsaufgaben die Berufserfahrungen herausgefordert und sichtbar werden (133). Die Entwicklung von handlungsorientierten Situationsaufgaben und die Durchsicht und Beurteilung ihrer Lösungen erfordert einen größeren Aufwand und umfassende Berufserfahrungen. Daher ist es zum einen sinnvoll, eine Reihe von Situationsaufgaben in den Lerneregebniseinheiten bereitzustellen, und zum anderen eine Prüferschulung zur Beurteilung der Kompetenzen durchzuführen (133).

Von SYBEN, GROSS, KUHLMIEIER und MEYSER wurde ein beispielgebendes und anwendbares Verfahren zur Feststellung erworbener Kompetenzen in der formalen und informellen beruflichen Bildung sowie in den beruflichen Erfahrungen entwickelt. Ihre Studie hat aber auch gravierende Probleme mit den neuen Instrumenten EQF und ECVET deutlich gemacht.

Das erste Problem ist, dass der EQF nach den Niveaus der traditionellen Bildungsabschlüsse gegliedert ist, was eine Einordnung des in den Lerneregebniseinheiten erreichten Kompetenzniveaus problematisch macht. So müsste der Polier im mittleren Baumanagement eigentlich nach Fortbildungsabschluss auf Niveau 5 eingeordnet werden, auf dem „Führung [...] nicht als verantwortlich verstanden wird. Damit aber würde das Tätigkeitsprofil des Poliers geradezu verfehlt. Demgegenüber kommt [...] Niveau 7 [...] seiner Rolle sehr viel näher, weil dort Leitung im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen, Vertretung der Arbeitsergebnisse (nach außen und gegenüber Dritten) und Förderung der fachlichen Entwicklung anderer die Rede ist.“ (86f.)

Das zweite Problem ist, dass es keinen Sinn macht, erworbene Teilkompetenzen entsprechend dem Leistungspunktesystem zu bewerten und zu summieren. Denn einem Polier, „der keine Pläne lesen kann, fehlen nicht elf Prozent der Gesamtqualifikation [...], sondern 100 Prozent, weil er mit dem Rest seiner Kompetenzen in der Berufswirklichkeit auch nichts anfangen könnte. In einer Arbeitsposition als Polier wäre er nicht zu 89 Prozent brauchbar, sondern überhaupt nicht.“ (142) Die Anwendung eines Leistungspunktesystems ist daher nur im Rahmen eines Bildungsprogramms sinnvoll, um festgestellte Defizite ausgleichen zu können.

Das dritte Problem ist, dass das Leistungspunktesystem im Gegensatz zum Berufsprinzip steht, weil „darin eine Gefährdung der Ganzheitlichkeit von Berufen und der darauf bezogenen beruflichen Bildung gesehen wird“ (147). Denn die modernen Arbeitsprozesse erfordern breit angelegte, theoretisch fundierte, praxisbezogene, flexible und kreative ganzheitliche Kompetenzen, die nicht durch die Sammlung von Teilkompetenzen aus Lernmodulen erworben werden können.

Dennoch sei es sinnvoll, so die Schlussfolgerung von SYBEN, GROSS, KUHLMIEIER und MEYSER, ein „Anrechnungsmodell“ (156-159) unter Einbeziehung der Lernergebnisse aus der Erstausbildung und Berufserfahrung zu entwickeln, um ganzheitliche Fortbildungen der

individuellen Kompetenzprofile zu erreichen. Damit sollen die ursprünglich vorgegebenen europäischen Ziele von Transparenz, Durchlässigkeit und Mobilität in der beruflichen Bildung gerade nicht aufgegeben werden, sondern ihre Realisierung soll vielmehr einer vollständigen beruflichen Bildung der Subjekte neue Chancen eröffnen (160ff.), was in dieser Form Potenziale der persönlichen Entwicklung der Kompetenzen enthält und daher im Interesse der Berufstätigen wie der Wirtschaft sehr zu begrüßen ist.

Diese Rezension ist seit dem 6.8.2013 online unter:

[http://www.bwpat.de/rezensionen/rezension\\_7-2013\\_syben\\_etal.pdf](http://www.bwpat.de/rezensionen/rezension_7-2013_syben_etal.pdf)