

AK NUM / Hannover

Fachtagung – Nachhaltigkeit als Herausforderung für regionale Kompetenzzentren für nachhaltige Bau- und Gebäudetechnik

Vortrag zu: Kompetenzanalyse

Dr. H.-J. Lindemann (SenBWF, reg. Fortbildung)

OSZ in Berlin Martin – Wagner - Schule

Es begrüßt Sie
Dr. Hans-Jürgen Lindemann,
Sen BWF, Regionale Fortbildung, AB gewerbl. Schulen

- Projekt Ko-Transfer
- Beratung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

1. Kompetenz – einige Anmerkungen
2. Verfahren der Kompetenzanalyse
3. Methoden und Verfahren der Kompetenzanalyse



EU – Gebäuderichtlinie:

Energieeffizienz umsetzen – Welche Kompetenzen?

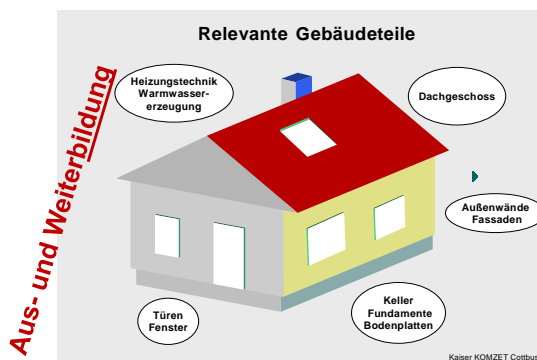


Bild 1

EU - Gebäuderichtlinie:

Gilt in der EU, Nat. Recht

Ziel: Primärenergie senken !

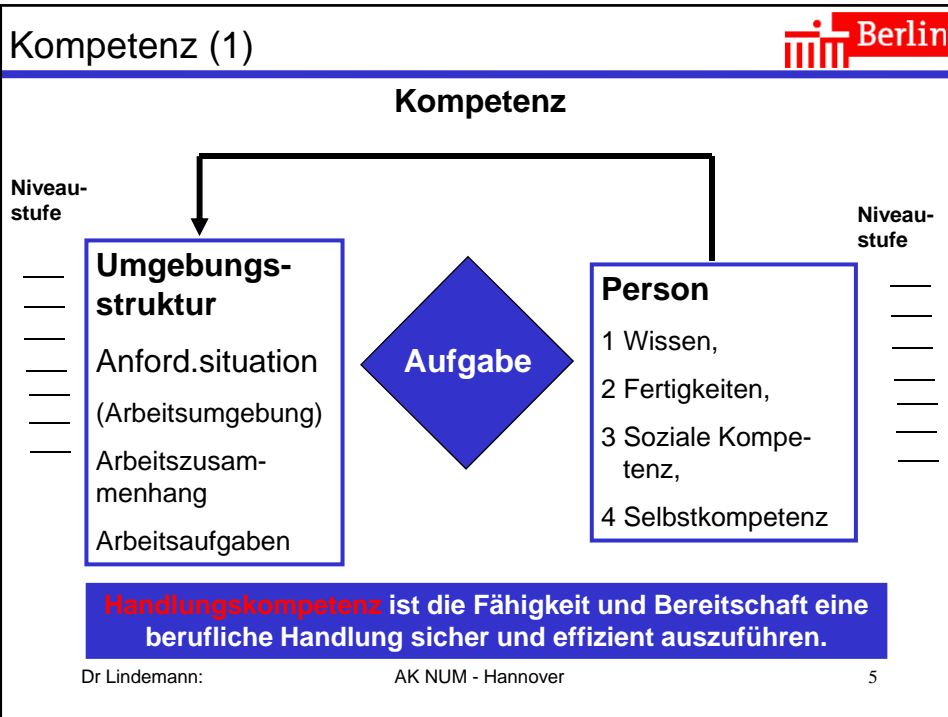
Ansatz: **Energiebilanz**


Solare	Dach
Wärmegewinne	Wand
Fenster / Einstrahl.	Fenster
Heizung	Fußboden



**Konsequenz: Aus einem fehlerresistenten
Altbau wird ein saniertes
High-Tech – Produkt !**

Gebäudebestand
(+ Neubau)



Kompetenz (2) 

Duales Niveaustufenmodell:

Anforderungsstruktur (Beschäftigungssystem oder Bildungssystem)	Person (Kompetenz)
Anforderung (Arbeitsanforderung) Arbeits- und Geschäftsprozesse	Kompetenzentwicklung lebenslanges Lernen
Kriterien:	
Komplexität, Autonomie, Partizipation, Organisation und Sozialität	Fach-, Sozial-, Human- / Personal-Kompetenz
Strukturelle Reflexivität	Selbstreflexion

Lindemann: AK NUM - Hannover 6


Für jede Kompetenzanalyse benötigt man:

- 1. Eine Kompetenzdefinition**
- 2. Ein Kompetenzmodell**
- 3. Verfahren / Methoden**

Kompetenzdefinition im DQR:

Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden. Im DQR wird Kompetenz in den Dimensionen Fachkompetenz und personale Kompetenz dargestellt. Methodenkompetenz ist dabei integraler Bestandteil dieser Dimensionen.

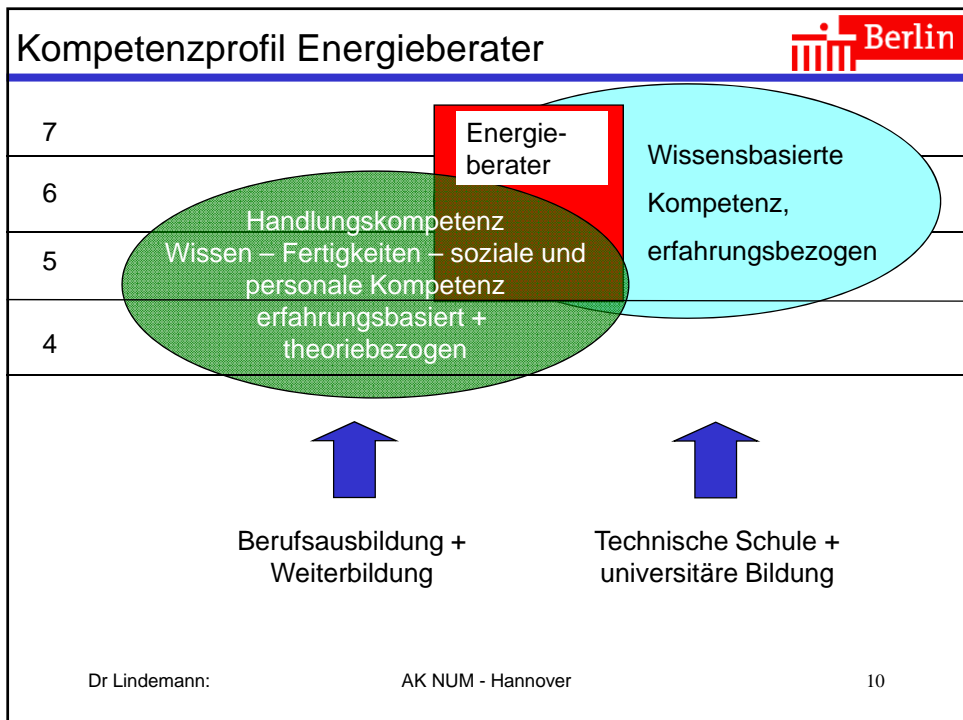
(Im EQR hingegen wird Kompetenz nur im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit beschrieben.)

Kompetenzmodell (DQR) 

Viersäulenmodell:

Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Selbstständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Dr Lindemann: AK NUM - Hannover 9



Drei dem pragmatischen Handeln entnommene Verfahren der Kompetenzanalyse

- 1. Expertengespräche**
- 2. Analyse – Studie
Interviews mit Schlüsselpersonal**
- 3. Kompetenzanalyse mit Fachpersonal**

1. Expertenbefragung

**Eingeladen werden 4 – 5 Experten aus
Wirtschaft und Wissenschaft**

**Vorbereitung: Kurztext zum Kompetenzprofil
differenziert ausgearbeitete Fragen**

Beispiel (OSZ Bautechnik II)

- Prof. Kochendörfer (TU – Berlin – Bau-Betrieb)
- Prof. Kruse (HTW)
- Prof. Gerhard Syben / FH Bremen
(Qualifikationsforscher)
- Experten aus Unternehmen

2. Studie: Befragung von Experten in teilstrukturierten narrativen Interviews

Wissenschaftler der Qualifikationsforschung beauftragen

Beispiel: Prof. Gerhard Syben / FH Bremen (Qualifikationsforscher)

Vorbereitung:

- Kurzttext zum Kompetenzprofil, auf das sich die Studie bezieht
- Ziel bestimmen
- Umfang festlegen – Kosten im Auge behalten

- Methode festlegen, hier: 12 Experten aus den Gewerken, Verbänden etc. befragen

Interviews führen und Auswertung (MaxQ-Data)

3. Analyse mit qualifizierten Fachkräften

Beispiel: Techniker und Fachkräfte aus Firmen, die Niedrigenergiehäuser bauen

Vorbereitung: Kurzttext zum Kompetenzprofil

Ziel bestimmen: Kompetenzen ermitteln in einem Bereich, der sich neu entwickelt hat

Vorgehen festlegen, hier: 15 (Experten-)Fachkräfte aus den Gewerken einladen, WS durchführen

Methode: Arbeitsaufgaben analysieren

(Die Frage nach Kompetenzen geht ins Leere !)

Der Workshop, Vorbereitung: Was verstehen wir unter einer Arbeitsaufgabe? – Bezug zum Kompetenzmodell – siehe oben.

(Bedeutsame Arbeitsaufgaben identifizieren.)



Dr Lindemann:

AK NUM - Hannover

15

Der Workshop, 20 – 30 min Zeit.

Aufgabe: Schreiben

Sie 10 – 15

für Sie

bedeutsame

Arbeitsaufgaben

auf Karten.



Dr Lindemann:

AK NUM - Hannover

16

Der Workshop, Präsentation / Rückfragen.

(Aufgabe: Jede/r präsentiert alle Aufgaben !)

Moderator:

Alle A.-Aufgaben werden an einer großen Tafel aufgehängt und geclustert.

Dabei hat der Moderator ein Profil im Kopf.

Das wird nachher verändert !



Dr Lindemann:

AK NUM - Hannover

17

Der Workshop, Auswertung:



**Der Workshop,
Auswertung (2):**

Moderator:

**Alle Experten
(Fachkräfte)**

**haben 15 Punkte –
wichtige A-Auf-
gaben mit Punkt
markieren.**

**Es entsteht eine nach
der Bedeutung
gewichtete Liste.**



Dr Lindemann:

AK NUM - Hannover

19

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

**und wir hoffen, dass Sie später eine
interessante Diskussion beginnen**

Dr. Hans-Jürgen Lindemann

SenBWF – Regionale Fortbildung
Leiter des AB gewerbl. Schulen

Dr Lindemann:

AK NUM - Hannover

20

Kompetenzbeschreibung:

(Kompetenzbeschreibung im Sinne von Handlungskompetenz)

- Gegenstand + Verb (+ Spezifizierung)
- sichtbares Verhalten
- von einer Person durchführbar
- arbeitsplatzübergreifend verwertbar
- vollständige Handlung

1. **Fachliche, soziale, humane und auf Qualität bezogene Konsequenzen des eigenen Handelns.**
2. **Kompetenz zum lebenslangen Weiterlernen**
3. **Im Sinne beruflicher Handlungskompetenz: Berufsethos**

Kenntnisse (Wissen)

- Fakten, Regeln, Normen
- Zusammenhänge, Kontexte
- Konzepte
- Theoriewissen
- Prozesswissen



Fertigkeiten:

- Teilhandlungen
- Handlungen mit einzelnen Technologien
- Funktionale Kompetenzen
- Methodenkompetenz