Kompetenzorientierung in der Case-Management-Ausbildung

Neuer Wein in alten Schläuchen?

11. Internationale Fachtagung

7. Dezember 2018

Doris Pfabigan

Ausgangsüberlegungen

- Blickwinkel als Mitglied der Anerkennungskommission
- Zur Zertifizierung gelangen Anträge von CM-Ausbildungen
  - die z.B. in einen Bachelor-Studiengang integriert sind
  - die von einer Organisation eingereicht werden, die originär andere Schwerpunkte haben
  - Ausdifferenzierung von CM in der Praxis
- Grundsätzlich positiv – qualitative Ansprüche der Ausbildungen müssen sichergestellt werden
- Kompetenzorientierung schafft für alle beteiligten Akteure einen besseren Orientierungsrahmen

Inhalte

- Kompetenzen – was ist gemeint?
- Politische Aktivitäten zur Förderung des Kompetenzparadigmas
- Bedeutung von Lernergebnissen im Zusammenhang mit Kompetenzorientierung – was ist neu daran?
- Was kann Kompetenzorientierung in der CM-Ausbildung leisten
- Anknüpfungspunkte und hilfreiche nächste Schritte zur Lernergebnisorientierung in der Ausbildung CM

Kompetenzorientierung - ein umstrittenes Feld

- Der Begriff „Kompetenz“ ist im Alltagsverständnis positiv besetzt: Wer kompetent ist, kann etwas (Krauz 2015)
- Kompetenzorientierung ist im Bildungssystem als Orientierungsrahmen eingeführt
- Unklarheit bezüglich des Kompetenzbegriffes
- Kompetenzorientierung wird häufig kritisiert
  - Ausverkauf der Bildung an die Wirtschaft
  - Lernende stehen unter Druck, sich in kürzester Zeit verwertbares Wissen anzueignen
  - Neuer Wein in alten Schläuchen - „Was ist neu daran?“ „Das haben wir doch immer schon so gemacht.“

Ein mögliches Verständnis von Kompetenz

- **Kompetenz** meint die Bündelung persönlicher Kräfte – Wissen, Fertigkeiten, Motivation und Werthaltungen -, die sich miteinander zu einem subjektiven **Handlungsvermögen** verbinden und die problemlösende Bewältigung von unterschiedlichen (bisher unbekannten) Aufgaben ermöglichen.

(Brater 2016)

Einzelne Fähigkeiten und Fertigkeiten machen noch keine Kompetenz aus

- Die Person verfügt über grundlegendes Wissen zu CM auf Fall- und Systemebene, aber nicht über Verhandlungsgeschick und Konfliktfähigkeit.
- Die Person ist empathisch und kann mit dem Eigensinn von Menschen fachlich umgehen, verfügt aber nicht über die notwendigen Systemkenntnisse.
- Die Person verfügt über ethisches Wissen, weist aber keine Reflexionsbereitschaft auf.

Wissen und Können allein machen nicht das Handlungsvermögen aus

Kompetenz = Wissen + Können + Bereitschaft (Wollen)
um herausfordernde Aufgaben zu lösen

Kompetent sein heißt…

- …seinen persönlichen Werkzeugkasten mit Wissen, Können, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen gut gefüllt zu haben;
- …in einem geordneten Zusammenwirken mit den verschiedenen Werkzeugen umgehen können;
- …mit den Inhalten des Werkzeugkastens selbstver-antwortlich und kreativ umzugehen.

Konstrukt „Kompetenz“ – Versuch einer Zusammenfassung

- Zusammengesetzte Handlungsressourcen, die sich auf bestimmte Aufgaben beziehen und Werthaltungen sowie Motivation zum Handeln einschließen
- Dispositionen des Subjekts, die sich direkter Beobachtungen entziehen, aber auf Situationen anwendbar sind
- Kontextspezifische Vermögen, Kräfte und Fähigkeiten selbstorganisiert zu entwickeln und sich selbst auch zur Bewältigung **neuer Aufgaben** zu motivieren (Voraussetzung für Mündigkeit und Autonomie)

(Brater 2016)

Warum Kompetenzorientierung?

- Die Arbeitswelt verändert sich laufend, Wissen und Können müssen immer wieder an veränderte Situationen angepasst werden.
- Berufsbiografien sind risikoreicher, unvorhersehbarer geworden und stellen eine Gestaltungsaufgabe für Berufstätige dar.
- Abläufe bei personenbezogenen Dienstleistungen, wie CM, sind oft nicht konkret vorhersehbar und stellen hohe kommunikative Anforderungen.
- Auch bei hoch standardisierten Kontakten zu KlientInnen treten Unbestimmtheiten auf, die nur durch ein selbstreguliertes situatives Handeln der Beschäftigten bewältigt werden können.

(Brater 2016)

Förderung des Kompetenzparadigmas durch EU-Politik

- **Angestrebte Ziele:**
  - Verwertbarkeit von individuellen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sowie innerhalb von bzw. zwischen Bildungssystemen
  - Motivation der Menschen zum lebenslangen Lernen
  - Jede/r soll die eigenen Kompetenzen beurteilen und validieren lassen können, unabhängig davon, wo oder wie sie erworben wurden.
  - Es geht um formell, informell und non-formal erworbene Kompetenzen.

Arbeitsprogramm "Allgemeine und Berufliche Bildung 2010" –EU-Kommission

- Schlüsselkompetenzen sind "für den sozialen Zusammenhalt, die Beschäftigungsfähigkeit und die persönliche Entfaltung" notwendig:
  - Muttersprachliche Kompetenz
  - Fremdsprachliche Kompetenz
  - Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
  - Computerkompetenz
  - Lernkompetenz („Lernen lernen“)
  - Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
  - Unternehmerische Kompetenz
  - Kulturelle Kompetenz

Europäische Qualifikationsrahmen (EQR):

- EQR ist der Metarahmen für Nationale Qualifikations-rahmen (NQR)
- Gliederung in 8 Niveaustufen und Beschreibung durch Deskriptoren
  - Kenntnisse: Theorie- und/oder Faktenwissen
  - Fertigkeiten: kognitiver Natur (Problemlösefähigkeit, kreatives Denken etc.) oder praktisch
  - Kompetenz meint im EQR-Kontext die beiden Aspekte „Verantwortung“ und „Selbständigkeit“

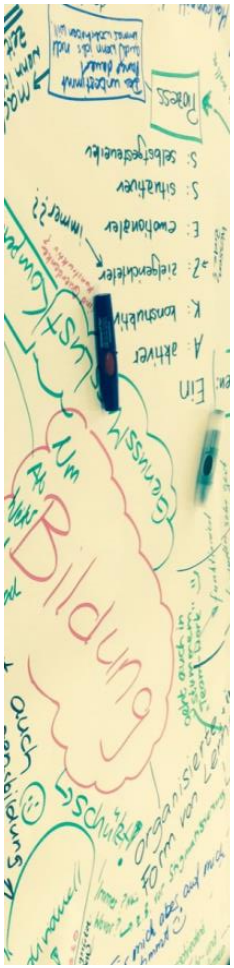
Nationaler Qualifikationsrahmen

- Neutraler Bezugspunkt: Transparenz und Vergleichbarkeit von unterschiedlichen nationalen Qualifikationen
- Übersetzungsinstrument: klare und nachvollziehbare Bezüge zwischen EQR und NQR
- Auf Basis eines einheitlichen Deskriptorensatzes (Lernergebnisse)
- Alle Bildungsbereiche: Allgemeinbildung, Berufsbildung, Hochschulbildung, Weiterbildung
- Es geht um formales, nicht-formales und informelles Lernen

Exemplarisch: CM-Ausbildung - Niveaustufe 6

Niveau 6	Kenntnisse	Fertigkeiten	Verantwortung und Selbstständigkeit
Zur Erreichung von Niveau 6 erforderliche Lernergebnisse	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorie und Grundsätzen	Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen und zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsver-antwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen

Lernergebnisorientierung



- „Lernergebnisse [sind] Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert.“

- Lernergebnisse fokussieren auf das tatsächlich erzielte Lernergebnis und nicht auf die Intention der Lehrperson.

(Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2008)

Was ist das Neue an der Lernergebnisorientierung?

- Lernzielorientierung: Lernende erwerben Qualifikationen, um vorhersehbare Lebenssituationen zu bewältigen
- Lernergebnis- bzw. Kompetenzorientierung: Lernende erwerben Kompetenzen, um auch offene, nicht festgelegte Anforderungssituationen adäquat lösen zu können
  - Konsequenter Einbezug des Handlungsaspekts
  - Perspektivenwechsel von der Input- zur Output-Orientierung
  - Von der Fachsystematik zur Situationsorientierung, von der „Be-Lehrung“ zur „Lernprozess-Begleitung“

Praktische Umsetzungsprobleme der Lernergebnisorientierung

- Erfordert eine Absprache unter allen Lehrenden
- Wird von Lehrenden häufig abgelehnt und daher nur oberflächlich umgesetzt
- Erfordert die Neuformierung aller Curricula und Module
- Kann in der Neuformulierung zu detailliert bzw. zu allgemein ausfallen
- Kann zur Überfrachtung der Module führen, die in einer begrenzten Zeit absolviert werden müssen

(Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2012)

Was kann Lernergebnisorientierung in der CM-Ausbildung leisten

- Informiert Lernende detailliert darüber, was von ihnen in Lehrveranstaltungen, Modulen erwartet wird
- Hilft Lehrenden dabei, die wesentlichen Ziele herauszuarbeiten und diese in das Curriculum zu integrieren
- Sichert die Konsistenz der Inhalte über alle Module hinweg
- Liefert eine solide Grundlage zum Nachweis der zu leistenden bzw. geleisteten Bildungsarbeit gegenüber Anerkennungskommission, Unternehmen und Gesellschaft
- Informiert Unternehmen ausführlicher über das Wissen und die Fähigkeiten, die Lernende nach ihrem Abschluss erworben haben

(Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2012)

Anknüpfungspunkte und hilfreiche nächste Schritte zur Lernergebnisorientierung

- Vorliegende Qualifikationsbeschreibung durch die Deutsche Gesellschaft für Case und Care Management
- Vorliegendes Kompetenzprofil des Vereins Netzwerk Case Management – Schweiz
- Auf Basis der vorhandenen Arbeiten für Österreich einen kompetenzorientierten Rahmen setzen
  - Klarheit bezüglich Begrifflichkeiten schaffen
  - Anschluss an NQR herstellen
  - Informationen für alle Stakeholder zur Verfügung stellen

Abschließende Bemerkung

- „Auch wenn Learning Outcomes einen nützlichen Beitrag zu Definition, Bewertung und Vermittlung einer Ausbildung leisten und bei der Formulierung der Ausbildungsziele helfen, beinhalten sie keineswegs die gesamten im Lernprozess erworbenen Kompetenzen – sondern nur den sichtbaren Teil des unermesslichen Eisbergs des individuellen Lernprozesses.“

(Lanarès 2007)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Literatur

- Brater, Michael (2016=: Was sind „Kompetenzen“ und wieso können sie für Pflegende wichtig sein? In: Pflege und Gesellschaft 21. Jg. 2016 H3, S 197-214.
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst UND Kultur (Hrsg.) (2012): Lernergebnisorientierung in der Erwachsenenbildung. Begriffe Konzepte Fragestellungen https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Lernergebnisorientierung_BegriffeKonzepteFragestellungen_web.pdf.
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2008): Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Landesverband Berlin/Fachgruppe Grundschulen (2015): Streitschriften zur Bildung.
- Lanarès, Jacques (2007): „Leitlinien für den Lernprozess.“, in: OAQ-Newsletter Nummer 4, S. 4. http://www.oaq.ch/pub/de/documents/Newsletter_04_2007_de.pdf.