

Andreas Schelten

Schlüsselqualifikationen

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen hat seinen Ursprung in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus den 70er Jahren. Es verbindet sich mit dem Namen Mertens (1974), der im Zuge einer Qualifikationsforschung dieses Konzept entwickelt hat. Mertens war Arbeitsmarkt- und Berufsforscher der Bundesanstalt für Arbeit. Das Konzept der Schlüsselqualifikationen hat somit seinen Ursprung nicht in der Pädagogik. Die Pädagogik hat damals das Konzept eher am Rande diskutiert. Schlüsselqualifikationen wurden eher später bedeutsam. In den 80er Jahren begann der Einzug der Informations- und Kommunikationstechnik mit damit verbundenen Qualifikationsveränderungen, die auf Schlüsselqualifikationen hinweisen. Spätestens seit den 90er Jahren greifen neue Arbeitsorganisationskonzepte wie z. B. lernende Organisation und prozessorientierte Arbeitsorganisation, die auf Schlüsselqualifikationen setzen. So hat sich die Pädagogik erst seit Mitte der 80er Jahre verstärkt der Schlüsselqualifikationen angenommen und dieses Konzept pädagogisch um- und ausgeformt. Mittlerweile gerät es zu einer Zielvorstellung moderner Bildung.

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen ist über die betriebliche Aus- und Weiterbildung in die beruflichen Schulen gedrungen und strahlt von dorthin auf die allgemeinbildenden Schulen aus. So wird im Folgenden aus einer berufspädagogischen Perspektive das Konzept dargestellt und erörtert.

Mögliche Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen stellen Eignungen und Befähigungen hoher Reichweite dar. Sie haben einen fachübergreifenden Charakter und werden verkürzt auch als übergreifende oder überfachliche Qualifikationen bezeichnet.

Schlüsselqualifikationen sollen in die Lage versetzen, zukünftige, schnell aufkommende neue Inhalte selbsttätig aufschließen zu können und damit lebensbegleitend lernen zu können. Es gibt eine Vielzahl von Schlüsselqualifikationen. Sehr häufig werden genannt (in alphabetischer Reihenfolge):

- Denken in Zusammenhängen
- Flexibilität
- Kommunikationsfähigkeit
- Kreativität
- Problemlösefähigkeit
- Selbstständigkeit
- Transferfähigkeit
- Zuverlässigkeit

Übersicht 1 weiter unten gibt einen möglichen Katalog von Schlüsselqualifikationen wieder. Ein Anspruch auf den richtigen Katalog kann nicht erhoben werden. Es handelt sich hier um einen Katalog aus berufspädagogischer Perspektive. Auch die weiteren Erörterungen folgen aus der Sicht des Berufspädagogen.

Die in Übersicht 1 genannten Befähigungen stehen für Zuständigkeiten, Vermögen, kurz Mächtigkeiten, die der Mitarbeiter personbezogen und weniger arbeitsplatzbezogen zur Bewältigung seiner Berufsarbeit einbringt. Für derartige Zuständigkeiten bürgert sich in der Berufspädagogik zunehmend der Begriff der Kompetenzen ein, so dass man für den Katalog in Übersicht 1 auch von Schlüsselkompetenzen sprechen kann. Im Folgenden soll aber noch der derzeit geläufigere und geschichtlich ältere Begriff Schlüsselqualifikationen beibehalten werden.

Materiale Kenntnisse und Fertigkeiten	<u>Berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten großer Breitenwirkung:</u> Messtechnik, Arbeitsschutz, Maschinenwartung, Arbeitsanweisungen in Form von Zeichnungen auf Handlungspläne umsetzen können, Fehler und Störungursachen suchen und erkennen können, ökonomisch und mit Überblick arbeiten können, Lesen, Anwenden und Erstellen von technischen Unterlagen, Planen und Steuern von Arbeits- und Bewegungsabläufen sowie Kontrollieren und Beurteilen der Ergebnisse. <u>Allgemeinbildende Kenntnisse und Fertigkeiten berufsübergreifender Art:</u> Kulturtechniken, Fremdsprachenkenntnisse, technische und wirtschaftliche Allgemeinbildung
Formale Fähigkeiten - kognitiver Bereich	<u>Selbständige Denk- und Lernbefähigung:</u> Analytisches Denken, synthetisches Denken, Kreativität, technisches Verständnis, Transferfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Beurteilungsvermögen, kritisches Denken.
Formale Fähigkeiten - psychomotorischer Bereich	<u>Allgemeine berufsmotorische Befähigung:</u> Koordinationsfähigkeit, Konditionsfähigkeit, Reaktionsschnelligkeit, manuelle Geschicklichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Gefühl für Material- und Werkzeugbehandlung.
Personale Fähigkeiten	<u>Befähigung in Arbeitstugenden:</u> Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Streben nach Arbeitsqualität, Gewissenhaftigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. <u>Befähigung mit einzelpersönlicher Betonung:</u> Selbständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Optimismus, Leistungsbereitschaft. <u>Befähigung mit sittlicher Betonung:</u> Handeln nach moralischen Leitlinien und Normen, ökologisches Verantwortungsbewusstsein.
Soziale Fähigkeiten	<u>Befähigung in Arbeitsgemeinschaften gruppenorientiertes Verhalten zu zeigen:</u> Kooperationsbereitschaft, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Fairness, Aufrichtigkeit, Teamgeist.

Übersicht 1: Schlüsselqualifikationen: Ein möglicher Katalog aus berufspädagogischer Perspektive

Es lassen sich zwei Gründe für das Konzept der Schlüsselqualifikationen anführen:

Der eine Grund – Vorbereitung auf die Arbeitswelt von morgen – besteht in den unsicheren zukünftigen Anforderungen im Zuge eines raschen technisch-produktiven und ökonomischen Wandels, d. h. in der mangelnden Prognostizierbarkeit zukünftiger berufsinhaltlicher Anforderungen. Qualifikationen hoher Reichweite – Schlüsselqualifikationen materialer, formaler, personaler wie auch sozialer Art – veralten im Zuge

des technisch-produktiven und ökonomischen Wandels nicht. Die Schlüsselqualifikationen sind als dauerhaft gelegte Basis für die berufliche Existenz anzusehen. Je intensiver Qualifikationen hoher Reichweite vermittelt werden, so die These, desto besser ist der zukünftige Mitarbeiter für die Qualifikationsanforderungen des technisch-produktiven und ökonomischen Wandels gewappnet. Er ist befähigt, im Zug eines lebensbegleitenden Lernens, selbsttätig lernend die auf ihn zukommenden Anforderungen bewältigen zu können.

Der zweite Grund – Bewältigung der Anforderungen der Arbeitswelt von heute – stellt sich aus den Anforderungen des heutigen Berufslebens selbst. Rechnergestützte Facharbeit kann zu komplexeren und mehr ganzheitlichen Arbeitstätigkeiten führen. Im Zuge von Produktivitätssteigerungen, Verkürzung von Durchlauf- und Entwicklungszeiten, Erhöhung von Produktqualität und Senkung von Kosten aufgrund eines internationalen Wettbewerbs bahnen sich eher ganzheitliche Fertigungsstrategien an. Bedeutende Merkmale dieser Strategien bestehen in einer produktionsgerechten Konstruktion, flexiblen Automatisierung und teamorientierten Betriebsorganisation. Die hiermit verbundenen Anforderungen können eher mit Fähigkeiten bewältigt werden, die als Schlüsselqualifikationen gelten. Gefragt sind insbesondere formale Fähigkeiten im kognitiven Bereich sowie personale und gerade auch soziale Fähigkeiten.

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen führt zu Problemen

- (1) Schlüsselqualifikationen können nicht abstrakt vermittelt werden. Ihre Förderung gelingt nur zusammen mit konkreten fachspezifischen Inhalten. Ohne Bezug auf diese Inhalte können Schlüsselqualifikationen ihre Transferwirkung nicht einlösen. Damit bleiben Schlüsselqualifikationen aber auch bereichsspezifisch. Bei Schlüsselqualifikationen muss somit von einem Dilemma gesprochen werden. Denn es gilt:
- Werden Schlüsselqualifikationen stark situationsspezifisch und damit eng interpretiert, dann genügen sie weniger ihrem Anspruch, fachübergreifende Qualifikationen hoher Reichweite zu sein.

- Werden Schlüsselqualifikationen dagegen als sehr allgemeine und unspezifische Qualifikationen definiert, dann dürfte ein unmittelbarer Transfer dieser Qualifikationen eher misslingen.

(2) Für die Bildungspraxis gilt, dass die im Konzept der Schlüsselqualifikationen angesprochenen Befähigungen Qualifikationsanforderungen der modernen Berufswelt darstellen. Es werden Befähigungen eingefordert, welche die Pädagogik und besonders die Reformpädagogik im ersten Drittel des letzten Jahrhunderts schon immer als einen eigentlichen Auftrag einer allseitigen Bildung angesehen hat. Wesentlich ist heute aber, dass die frühere pädagogische Vision nun als nüchterne Qualifikationsanforderung im Beschäftigungssystem auftritt und zu einem Ziel der Bildung wird. Im Konzept der Schlüsselqualifikationen sind humane Befähigungen enthalten, die auf der einen Seite zwar dem Menschen selbst dienen, die auf der anderen Seite aber auch vom Beschäftigungssystem heute verstärkt eingefordert werden. Mit anderen Worten: Schlüsselqualifikationen sind zweigesichtig. Im Konzept der Schlüsselqualifikationen sind humane Befähigungen wie z. B. Selbständigkeit, Teamfähigkeit enthalten. Die humanen Befähigungen dienen auf der einen Seite dem Menschen selbst und stellen alte pädagogische Ziele dar. Auf der anderen Seite aber werden die humanen Befähigungen auch als Rationalisierungspotential von Arbeit eingesetzt. Anders gewendet, Rationalisierung erfolgt durch Humanisierung.

Obgleich Probleme bestehen, ist die Förderung von Schlüsselqualifikationen ein Ziel moderner Bildung. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass Schlüsselqualifikationen nur sehr langsam und begleitend zum Erwerb von fachspezifischen Inhalten aufgebaut werden können. Schlüsselqualifikationen sind im Unterricht nicht explizit messbar. Sie können eher implizit durch aufwendige Beobachtungen aus einem Lernhandeln erschlossen werden.

Förderung von Schlüsselqualifikationen

Für die Förderung von Schlüsselqualifikationen gilt allgemein, dass neben dem traditionellen, instruktionsorientierten Unterricht auch ein Lernen in offenen und komplexen Lernsituationen vorzusehen ist. Hier gestalten die Schüler ihren Lernprozess selbstständig zusammen mit dem Lehrer. Der Lehrer wird dabei zum Mitarbeiter seiner Schüler.

Für den Unterricht an beruflichen Schulen hat sich in diesem Zusammenhang der handlungsorientierte Unterricht entwickelt. Besondere Kennzeichen sind dabei u. a., dass Theorie entlang der Lösung komplexer beruflicher Aufgaben erarbeitet wird. Ein Lernen erfolgt in vollständigen Handlungen, bei denen zu einem Wahrnehmen und Denken ein Tun hinzukommt. Das Tun wirkt auf das Wahrnehmen und Denken rückkoppelnd zurück, indem es beides verändert und erweitert (vgl. weiter Schelten 2000, 1994). Derzeit halten lernfeldorientierte Lehrpläne Einzug, die einen handlungsorientierten Unterricht begünstigen, diesen aber nicht vorschreiben.

Parallel zum handlungsorientierten Unterricht in der beruflichen Bildung hat sich die artverwandte Idee des konstruktivistischen Unterrichts mit Wurzeln in Nordamerika entwickelt. Von konstruktivistischem Lernen wird eher in allgemeinbildenden Schulen gesprochen, wenn es darum geht Schüler selbstgesteuert lernen zu lassen. Konstruktivistisch zu lernen kann heißen: Lerngegenstände müssen in einem konkreten Situationsbezug stehen. Entlang dieser Situation entwickelt der Lernende sein Wissen selbst und passt es in seine individuelle Wissensstruktur (konstruktiv) ein. Es gilt: Situiert anhand authentischer, komplexer, lebensnaher, ganzheitlicher Aufgabenstellungen, in vielfachen Kontexten bzw. Perspektiven und in einem sozialen Kontext im Unterricht vorzugehen (vgl. näher Schelten 2000, Reinmann-Rothmeier, Mandl 1999)

Handlungsorientierter Unterricht in der beruflichen Bildung bzw. konstruktivistischer in den allgemeinbildenden Schulen ermöglicht die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen. Bei beiden Formen geht es darum kontinuierlich unterstützende Hilfen von Seiten des Lehrers beim selbstständigen situierten Lernen anzubieten, d. h. die Balance zwischen Instruktion auf Lehrerseite und Konstruktion auf Lernerseite zu finden.

Literatur

Mertens, D.: Schlüsselqualifikationen: Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7(1974)1, S. 36 –43

Reinmann-Rothmeier, G., Mandl, H.: Unterrichten und Lernumgebungen gestalten (überarbeitete Fassung). München: Ludwig-Maximilians-Universität, Institut für Pädagogische Psychologie und Empirische Pädagogik, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie 1999 (Forschungsbericht Nr. 60)

Schelten, A.: Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache: Eine Auswahl, Stuttgart: Steiner 2000

Schelten, A.: Einführung in die Berufspädagogik, 2. durchgesehene und erweiterte Aufl., Stuttgart: Steiner 1994