

oead.news im Gespräch mit

# Volker Heyse

*Der Kompetenztrainer hielt bei der Auftaktveranstaltung für das neue EU-Bildungsprogramm Erasmus+, die am 22. Januar 2014 in der Hofburg in Wien stattfand, einen Vortrag über europäische Transparenzinstrumente: Schlüsselkompetenzen im Zusammenhang mit dem europäischen bzw. deutschen Qualifikationsrahmen.*



© volker heyse

*oead.news: Herr Professor Heyse, Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren mit Kompetenzdiagnostik und -entwicklung. Wie sehen Sie die Entwicklung und Auswirkung der acht europäischen Schlüsselkompetenzen\*?*

**Volker Heyse (VH):** Die EU beschreitet einen völlig richtigen, zwangsläufigen Weg, der allerdings sehr langwierig und mühsam ist. Die Unterschiede in der Bildungs- und Erziehungspolitik und in den Auffassungen gegenüber den Schlüsselkompetenzen zwischen den EU-Ländern sind zum Teil sehr beträchtlich. Nach meiner Beobachtung sind Deutschland und Österreich hier am weitesten in der Entwicklung und Umsetzung einzelner europäischer Schlüsselkompetenzen.

**\* Die acht vom EU-Parlament empfohlenen Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen sind:**

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
8. Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

Die Orientierung auf Schlüsselkompetenzen währt schon (oder erst) rund 20 Jahre. Wahrscheinlich bedarf es einer weiteren Generation, bevor der Regen, der zur Zeit nur die Baumgipfel erreicht, auch auf den Waldboden trifft und diesen befruchtet wird. Wir haben es hier mit Entwicklungen im Sinne langer Wellen zu tun.

*oead.news: Bezüglich der europäischen Schlüsselkompetenzen fallen immer wieder die Begriffe Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Wie klar sind diese Begrifflichkeiten voneinander abgegrenzt? Kommt es hier zu Verwechslungen oder Vermischungen der Begriffe?*

**VH:** Im Alltag sind diese Begriffe nicht gründlich voneinander abgegrenzt. An einem inhaltlich völlig überdehnten Begriff sei das kurz illustriert: Wenn Sie im Internet Synonyme zu ›Skills‹ suchen, dann finden Sie Sammlungen mit 20 bis 100 unterschiedlichen Begriffen. Skills werden überhäufig gleichgesetzt mit Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen, Kompetenzen, Können, Fachkunde und ›further skills‹ mit ›sonstigen Kenntnissen‹. Sie sehen, wenn ich an Kompetenzen im Sinne von Handlungsfähigkeiten denke und den Begriff Skill wähle, können andere ausschließlich an Kenntnisse denken. Andererseits werden Kompetenzen – entgegen den EU-Orientierungen – in der Regel auf den Nachweis juristischer Befugnisse und hoher Fachlichkeit verlangt. Banker nutzen zum Teil noch einen Rundstempel mit den Initialen ›KT‹ und weisen damit einen ›Kompetenz-Träger‹ mit eingegrenzten Entscheidungsbefugnissen aus. Bofrost wirbt

mit der ›Frost-Kompetenz‹, ein Betonhersteller in Deutschland mit ›Unsere Kompetenz in Beton‹. Die EU ist hier viel weiter. Schlüsselkompetenzen als Handlungsfähigkeiten setzen nach ihrer Auffassung stets Wissen/Kenntnisse und Fertigkeiten voraus, beziehen diese ein, dürfen jedoch eben nicht auf diese reduziert werden. Aber eben dieses geschieht immerfort im Alltag. Wie oft hören wir über Lehrende im Hochschulbereich, sie hätten eine enorm hohe ›Fachkompetenz‹, jedoch noch nicht ›das richtige Händchen in der Lehre‹. Genauer: Es handelt sich hier mit hoher Wahrscheinlichkeit um ›in der Lehre inkompetente Fachidioten‹. Ein umfassendes Fachwissen allein ist kein Ausweis für Fachkompetenz. Um Wissen kompetent vermitteln zu können, bedarf es hoher Verständlichkeit, einer Begeisterungsfähigkeit, ein Neugierig- und Betroffen-Machen auf der Seite der Lernenden, geradezu einer Emotionalisierung des Wissens in der Vermittlung.

Ebenso muss deutlich zwischen den Begriffen Schlüsselkompetenz und Schlüsselqualifikation unterschieden werden. Ich möchte es zuspitzen: Kompetenzen umfassen die Bereitschaft und Fähigkeit, selbstorganisiert neuen (auch nicht vorhersehbaren, ungelösten) Aufgaben, Situationen, Herausforderungen aktiv zu begegnen, angemessene Handlungsoptionen zu entwickeln und diese erfolgreich umzusetzen. Hieran erkennen wir auch den Unterschied zu Kenntnissen, Fertigkeiten und (abgeschlossenen) Qualifikationen.

## ›Um Wissen kompetent vermitteln zu können, bedarf es einer Emotionalisierung des Wissens in der Vermittlung.‹

*oead.news: Kürzlich wurden die aktuellen Daten der PIAAC-Studie der OECD über die Schlüsselkompetenzen der Erwachsenenbevölkerung veröffentlicht, welche erneut und recht deutlich auf die Bedeutung und die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens hinweisen. Bergen die Transparenzinstrumente Ihrer Ansicht nach Potenzial, die Teilnahme am lebenslangen Lernen zu fördern und wie sehen Sie diese Wirkung in der Praxis?*

**VH:** Ja, sie bergen viel Potenzial in sich und können viel bewirken, wenn sie auch in den ›Niederungen‹ des gesellschaftlichen Alltags bekannt, kreativ und sinnvoll eingesetzt werden. Ich frage mich allen Ernstes: Warum werden in den Schulen nicht konkret einzelne Schlüsselkompetenzen im Sinne der EU-Orientierungen entwickelt? Warum gibt es keinen Rückbezug auf die EU? Es reicht eben nicht mehr aus, zum Beispiel die Zensuren in Mathematik als Nachweis ›umfassender mathematischer Kompetenzen‹ zu verwenden. Ferner: Der Europass wird kaum zur Lebensertüchtigung der Schüler einbezogen – und damit erfolgt auch keine umfassende Berücksichtigung und individuelle Förderung von Handlungsfähigkeiten. Das setzt sich so in der Berufsausbildung und im Studium fort. In den meisten Unternehmen spielt der Europass für die Beurteilung sowie für die Aus- und Weiterbildung ebenfalls kaum eine Rolle. Es wird in der Regel nur kurzfristig gedacht, und Impulse für Lebenslanges Lernen begnügen sich in der Mehrzahl mit ebenfalls kurzfristigen Weiterbildungsveranstaltungen, in denen die Kenntnisvermittlung im Vordergrund steht. Personalentwicklung wird zum Beispiel an der Anzahl besuchter Weiterbildungsmaßnahmen, an Stunden oder Tagen, an formalen Teilnahmebestätigungen nachgewiesen, nicht jedoch an erworbenen Handlungsfähigkeiten, an der Erhöhung individueller Performanz, obwohl es heute schon Mittel und Instrumente zur Erfassung, Validierung und Zertifizierung von zum

Beispiel informell und non-formal erworbener Kompetenzen gibt. Gerade Letzteres fordert und fördert ja auch die EU mit internationalen Projekten.

*oead.news: Das Portfolio von Europass bietet eine Plattform, die Verzahnung der Transparenzinstrumente zu zeigen. Wo sehen Sie die größten Chancen und Herausforderungen, die sich aus der Entwicklung und Umsetzung und dem Zusammenspiel der Transparenzinstrumente ergeben? Welchen Mehrwert bringen sie für Bildungssysteme, welchen für Individuen?*

**VH:** Das viel beschriebene, von der EU kontinuierlich vertretene neue Selbstverständnis muss – angefangen bei den Bildungspolitikern/innen – alle Bereiche der Bildung und Erziehung durchdringen. Das ist die Voraussetzung zum Ernstnehmen und zur effizienten Nutzung des Portfolios von Europass. Es müssen offensiv Best-Practice-Beispiele aus allen Bereichen des Bildungssystems (Schüler/innen, Jugendliche, Erwachsene) öffentlich diskutiert und verallgemeinert werden. Ferner müssen meines Erachtens die Transparenzinstrumente weiter operationalisiert und auf unterschiedliche Bildungsanforderungen hin umgesetzt werden. Beim Europass sollte zum Beispiel auch aufgezeigt werden, wie bestimmte Fähigkeiten nachgewiesen und gemessen werden können und – meines Erachtens besonders wichtig – wie solche Handlungsfähigkeiten konkret angeregt und gefördert werden können. Kompetenzen können eben nicht wie Kenntnisse verbal oder schriftlich vermittelt werden, sondern benötigen ein Learning by doing, Herausforderungen, viel Feedback, Erfahrungsaustausch, Coaching. Damit würde ein enormer gesellschaftlicher Mehrwert, aber auch ein Mehrwert für das Individuum, eintreten.

In unserem im März 2014 erscheinenden Sammelband ›Aufbruch in die Zukunft. Erfolgreiche Entwicklungen von Schlüsselkompetenzen in Schulen und Hochschulen‹ gehen 36 Autor/innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz auf solche Fragen wie hier im Interview

Prof. Volker Heyse ist Geschäftsführer der Tfp (Trainingszentrum für Personalentwicklung) und ACT SkoM GmbH (Systematisches Kompetenzmanagementsystem) Regensburg und Gründungsrektor der Privaten Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld. Er ist Autor/Herausgeber von 21 Büchern und über 300 Artikeln zum Thema OE/PE/Kompetenzdiagnostik- und -entwicklung. Volker Heyse hat – zusammen mit Prof. Dr. John Erpenbeck – seit 1996 intensiv auf dem Gebiet Kompetenzdiagnostik und -entwicklung gearbeitet und wichtige theoretische und methodische Grundlagen für die heute im deutschsprachigen Raum breite Anwendung ihres Kompetenzmodells entwickelt.



konkret ein und bieten eine Fülle von Best-Practice-Beispielen für Schulen, Hochschulen und für die Erwachsenen-Weiterbildung.

Das Gespräch führte Alexandra Enzi, OeAD-GmbH

Literaturempfehlung:

Volker Heyse (Hrsg.) (2014): Aufbruch in die Zukunft. Waxmann Verlag, Münster  
ISBN 978-3-8309-3052-5