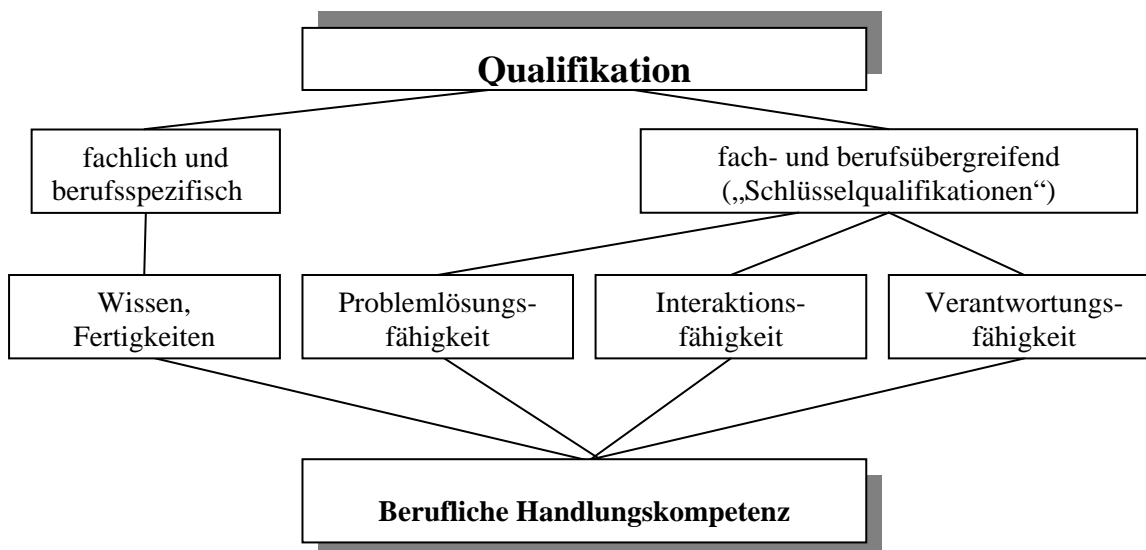


Die berufliche Handlungskompetenz

3 Die berufliche Handlungskompetenz

Industrielle und handwerkliche Berufe und Anforderungen unterliegen einer kontinuierlichen Veränderung und Weiterentwicklung, wie besonders an der IT-Branche erkenntlich. Somit ändern sich auch die Anforderungen an den Facharbeiter und seine Qualifikationen. Während er früher eher nach dem „Bedarf“ ausgebildet und in „Berufsschablonen“ angepasst wurde, steht heute die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen (Abb. 1) im Vordergrund, um den kontinuierlichen Veränderungen gerecht zu werden. Darunter ist zu verstehen, dass der Facharbeiter den gesteigerten Qualifikationsanforderungen gerecht werden soll, indem er in der Lage ist, nicht nur berufsfachliches Wissen, sondern auch fachübergreifendes Wissen für die selbstständige Lösung eines Problems zu aktivieren. Er soll darüber hinaus qualifiziert und teamfähig sein, sozial-integrativ Lösungen herbeiführen und Verantwortlichkeit für sein Handeln entwickeln.



1: Die berufliche Handlungsfähigkeit

Die berufliche Handlungskompetenz

Doch gerade übergreifende Schlüsselqualifikationen (Abb. 2) wie Flexibilität, Selbstständigkeit oder Kreativität können im klassischen Unterricht kaum gefördert werden. Aufgabe des handlungsorientierten Unterrichts (HOU) ist daher die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz der SchülerInnen



2: Übergreifende Qualifikationen

Berufliche Handlungskompetenz bedeutet die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d.h. anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis angelegter Handlungsschemata selbstständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und das Repertoire seiner Handlungsschemata weiterzuentwickeln. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz.

Die berufliche Handlungskompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

Personalkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst personale Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.

Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen, zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

Methodenkompetenz, Kommunikative Kompetenz und Lernkompetenz sind der integrale Bestandteil von Fach-, Personal-, Sozialkompetenz. Methodenkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft zu zielgerichtetem, planmäßigen Vorgehen bei der Bearbeitung beruflicher Aufgaben und Problemen. Gelernte Denkmethode und Arbeitsverfahren werden selbstständig ausgewählt, angewandt und teilweise auch weiterentwickelt. Die Kommunikative Kompetenz meint die Bereitschaft und Befähigung, kommunikative Situationen zu verstehen und zu gestalten. Hierzu gehört es, eigene Absichten und Bedürfnisse sowie die der Partner wahrzunehmen, zu verstehen und darzustellen. Die Lernkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Informationen selbstständig zu erschließen (z.B. Auswertung eines Fachartikels). Hierzu zählt auch die Fähigkeit, Lernstrategie und Lerntechniken