

Andreas Schelten

Schlüsselqualifikationen

1. Begriff und Katalog

Schlüsselqualifikationen stellen Qualifikationen hoher Reichweite dar. Sie haben berufsfield- bzw. berufsübergreifenden Charakter. Vereinfacht spricht man bei Schlüsselqualifikationen auch von übergreifenden oder überfachlichen Qualifikationen. 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
- Teamfähigkeit
- Transferfähigkeit
- Zuverlässigkeit

Übersicht 1 gibt einen möglichen Katalog von Schlüsselqualifikationen wieder. Ein Anspruch auf *den richtigen* Katalog kann nicht erhoben werden.

Zu den Schlüsselqualifikationen zählen grundlegende materiale Kenntnisse und Fertigkeiten, die über den Einzelberuf und insbesondere über das Berufsfeld bzw. die Berufsgruppe hinausgehen und auf inhaltlich und funktional verwandte Gebiete übertragen werden können. Dies sind zum einen berufspraktische Qualifikationen großer Breitenwirkung, die vom Wandel unabhängig sind. Zum anderen gehören zu den materialen Kenntnissen und Fertigkeiten berufsübergreifende allgemein bildende Kenntnisse und Fertigkeiten wie Kulturtechniken, Fremdsprachenkenntnisse und eine technische sowie wirtschaftliche Allgemeinbildung. Unter den Kulturtechniken sind hier ein berufsbezogenes Lese- und Schreibvermögen sowie eine berufsbezogene mathematische Befähigung zu verstehen.

Die formalen Fähigkeiten im kognitiven und psychomotorischen Bereich sowie die personalen und sozialen Fähigkeiten stehen auf der Seite einer formalen Bildung. Im Konzept der Schlüsselqualifikationen nimmt die formale Bildung einen sehr großen Anteil ein. In Bezug auf einen Bildungs- und Erziehungsauftrag drückt sich ein Erziehungsauftrag dem Konzept der Schlüsselqualifikationen nach besonders in der Förderung personaler und sozialer Fähigkeiten aus. Die Förderung materialer Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die der formalen Fähigkeiten im kognitiven und psychomotorischen Bereich kann besonders einem Bildungsauftrag zugeordnet werden.

Materiale Kenntnisse und Fertigkeiten	<p><u>Berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten großer Breitenwirkung:</u> Messtechnik, Arbeitsschutz, Maschinenwartung, Arbeitsanweisungen in Form von Zeichnungen auf Handlungspläne umsetzen können, Fehler und Störungsursachen 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</p> <p><u>Allgemeinbildende Kenntnisse und Fertigkeiten berufsübergreifender Art:</u> Kulturtechniken, Fremdsprachenkenntnisse, technische und wirtschaftliche Allgemeinbildung</p>
Formale Fähigkeiten - kognitiver Bereich	<p><u>Selbstständige Denk- und Lernbefähigung:</u> Analytisches Denken, synthetisches Denken, Kreativität, technisches Verständnis, Transferfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Beurteilungsvermögen, kritisches Denken</p>
Formale Fähigkeiten - psychomotorischer Bereich	<p><u>Allgemeine berufsmotorische Befähigung:</u> Koordinationsfähigkeit, Konditionsfähigkeit, Reaktionsschnelligkeit, manuelle Geschicklichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Gefühl für Material und Werkzeugbehandlung</p>
Personale Fähigkeiten	<p><u>Befähigung in Arbeitstugenden:</u> Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Streben nach Arbeitsqualität, Gewissenhaftigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein</p> <p><u>Befähigung mit einzelpersönlicher Betonung:</u> Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Optimismus, Leistungsbereitschaft</p> <p><u>Befähigung mit sittlicher Betonung:</u> Handeln nach moralischen Leitlinien und Normen, ökologisches Verantwortungsbewusstsein</p>
Soziale Fähigkeiten	<p><u>Befähigung, in Arbeitsgemeinschaften gruppenorientiertes Verhalten zu zeigen:</u> Kooperationsbereitschaft, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Fairness, Aufrichtigkeit, Teamgeist</p>

Übersicht 1: Schlüsselqualifikationen: Ein möglicher Katalog

2. Begründungsstränge

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen hat mit Mertens (1974) seinen Ausgangspunkt in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung genommen. Es ist erst viel später von der Berufspädagogik aufgenommen und weiterentwickelt worden. Zwei Gründe, die für das Konzept der Schlüsselqualifikationen sprechen, haben sich im Verlauf der Zeit immer drängender heraus kristallisiert.

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 geringerer Reichweite können bereits nach wenigen Jahren veraltet sein. Qualifikationen mittlerer Reichweite können in einem Jahrzehnt überholt sein. Die Qualifikationen hoher Reichweite dagegen – 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. Wenn Unsicherheit über zukünftige Berufsbildung besteht, trifft dies allein für die untere und mittlere Qualifikationsebene zu. 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 zu kommenden Anforderungen bewältigen zu können. Mit anderen Worten: Schlüsselqualifikationen eröffnen eine inhaltliche und denkmethodische Erschließungsfähigkeit, wie sie im Zuge eines lebensbegleitenden Lernens erforderlich ist.

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. Es vollzieht sich ein Wandel von der funktions- zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation. 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.

3. Probleme

Mit dem Konzept der Schlüsselqualifikationen, wie es hier dargestellt ist, verbinden sich auch Probleme, die nicht ungenannt bleiben dürfen. Zwei wesentliche Probleme sind im Folgenden angerissen.

(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.

Darüber hinaus bleibt festzustellen: Nach wie vor müssen Qualifikationen geringer und mittlerer Reichweite anteilmäßig breit – integriert mit Schlüsselqualifikationen – vermittelt werden. Zugleich stellt sich immer wieder die Frage, welche künftigen Inhalte Schlüsselqualifikationen befördern können.

(2) Für die Bildungspraxis gilt, dass die im Konzept der Schlüsselqualifikationen angesprochenen Befähigungen Qualifikationsanforderungen der modernen Arbeitswelt 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 (janusköpfig). Im Konzept der Schlüsselqualifikationen sind humane Befähigungen wie z. B. Selbstständigkeit, 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. Bei v. Hentig (vgl. 2002, S. 29) heißt es in diesem Zusammenhang, mit dem Konzept der Schlüsselqualifikationen sei das Individuum hoffnungslos dem Prinzip und System der Innovation ausgeliefert.

Obgleich Probleme bestehen, ist die Förderung von Schlüsselqualifikationen ein Ziel moderner Bildung und hier besonders der beruflichen Bildung. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass Schlüsselqualifikationen nur sehr langsam und begleitend zum Erwerb von Qualifikationen niedriger und mittlerer Reichweite aufgebaut werden können. Schlüsselqualifikationen sind im Lernvorgang nicht

explizit messbar. Sie können eher implizit durch aufwendige Beobachtungen aus einem Lern- und Arbeitshandeln erschlossen werden.

Für die Förderung von Schlüsselqualifikationen gilt allgemein, dass neben dem traditionellen, instruktionsorientierten Lernen auch ein Lernen in offenen und komplexen Lernsituationen vorzusehen ist. Mit anderen Worten: Neben einem objektivistischen Lernansatz gestalten die Lernenden bei einem konstruktivistischen Ansatz ihren Lernprozess selbst zusammen mit der Lehrkraft bzw. dem Trainer. Die Lehrkraft bzw. der Trainer wird dabei zum Mitarbeiter ihrer bzw. seiner Lernenden (s. hierzu näher Schelten 2004).

Literatur

- Mertens, D.: Schlüsselqualifikationen: Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974) 1, S. 36 – 43
Hentig, H. v.: Bildung, 4. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz 2002
Schelten, A.: Einführung in die Berufspädagogik, 3. vollständig neu bearbeitete Auflage, Stuttgart: Steiner 2004