



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Projekt	Communicating Professional Competence (ComProCom)
Projektnummer	2015-1-EL01-KA202-013960
Titel des Dokuments	ComProCom: ein überarbeitetes Modell der beruflichen Kompetenz
Intellectual Output-Nummer	8
Dateiname (mit Endung)	ComProCom revised model_DE.docx
Dokumentversion	Final
Dissemination-Level	Öffentlich (dieses Dokument darf nicht auf einer anderen Website als www.comprocom.eu oder des Veröfentlichers oder Autors platziert werden)
Autor	Stan Lester (SLD), Anna Koniotaki (EETAA), Jolanta Religa (ITEE-PIB)
Danksagung und Haftungsausschluss	Siehe Ende des Artikels
Datum dieser Version	31.08.2017

ComProCom: ein überarbeitetes Modell der beruflichen Kompetenz

Stan Lester¹, Anna Koniotaki², Jolanta Religa³

Dieser Entwurf 31.8.2017. Derzeit in Prüfung in *Education + Training*.

Abstract

Zweck Dieser Artikel beschreibt ein aktuelles Erasmus+ - Projekt, das sich mit beruflicher Kompetenz befasst, insbesondere hinsichtlich seiner Eignung für neu entstehende Bereiche und für die Information nationaler und europäischer Kompetenzansätze.

Design / Methodik / Vorgehensweise In dem Projekt waren Partner aus fünf Ländern involviert, die Kompetenzstandards entwickelten, welche sich an kürzlich in britischen Selbstverwaltungsberufen aufgetauchten Prinzipien und Ansätzen orientierten. Der Ansatz wird im Kontext zweier aufstrebender Berufsfelder und in Bezug auf nationale Systeme von Kompetenzstandards diskutiert.

Ergebnisse Das im Projekt verwendete Modell vermeidet die Enge, die für frühere britische Ansätze charakteristisch war. Es bietet eine Vorlage, die verwendet werden kann, um das Wesentliche der Praxis in bestehenden und aufstrebenden Gebieten zu artikulieren, einschließlich solcher, die professionelle Berufe berühren. Es ist auch flexibel genug, um für verschiedene Arten von nationalen Systemen Grundlagen zu schaffen, ohne genaue Annahmen über die Art und Weise, wie Volkswirtschaften, Arbeitsmärkte und Bildungssysteme organisiert sind.

Praktische Implikationen Es werden eine Reihe von Faktoren hervorgehoben, die die Anwendbarkeit von praxisbezogenen Kompetenzbeschreibungen verbessern, und zwar ausgehend von den Berufsfeldern und nicht von den beruflichen Rollen - wobei der Schwerpunkt auf dem Ethos und den Kernaktivitäten des Feldes liegt - sowie die Verwendung präziser und präziser Beschreibungen zu spezifischen Rollen und Kontexten.

Originalität / Wert Es wird ein praxisbezogenes Kompetenzmodell vorgestellt, das auf der Ebene breiter Fach- oder Berufsfelder angewandt werden kann, für die nationalen Arbeitsmärkte und Bildungssysteme neutral ist und ein Mittel zur Entwicklung einer gemeinsamen "Sprache" auf europäischer Ebene bietet.

Schlüsselwörter: Berufskompetenz, Praxisstandards, Berufsbildung.

¹ Stan Lester Developments, Taunton, UK: entspr. Autor

² Hellenic Agency for Local Development and Local Government (EETAA), Athen, Griechenland

³ Institute for Sustainable Technologies - National Research Institute (ITEE-PIB), Radom, Polen

Einführung

In den letzten zwei bis drei Jahrzehnten sind Kompetenzstandards und -rahmen zu weit verbreiteten Instrumenten in europäischen Berufsbildungssystemen sowie in einigen Branchen und Berufen geworden. Es ist jedoch noch lange nicht klar, was Kompetenz ausmacht, wie sie ausgedrückt werden kann, und wie ihre Beziehung zu Lehrplänen, Ausbildungsprogrammen und Qualifikationen von Bedeutung sind (zB Mulder et al., 2007, Winterton, 2009; Le Deist und Tutlys 2012; Religa und Lester, 2016). Innerhalb der Europäischen Union haben sowohl CEDEFOP als auch die Europäische Stiftung für Berufsbildung ein von Großbritannien geprägtes Modell von Kompetenzstandards gefördert, welches, von Lehrplänen getrennt, (siehe Mansfield und Schmidt, 2001 und CEDEFOP, 2009) als Kommunikationsmittel der Industrie Bedürfnisse in der Berufsbildung genutzt wurde; Dies, während im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) (Lester, 2015a) eine andere (und konzeptuell widersprüchliche) Interpretation zu erkennen ist. Auf der anderen Seite sind bereits bestehende Traditionen, die in der Regel in die Berufsbildungssysteme oder Berufsbildungssysteme stärker integriert sind, in mehreren Ländern präsent, wie beispielsweise in Deutschland und Frankreich (Le Deist und Winterton, 2005). Trotzdem gibt es Hinweise auf eine schlecht durchdachte Politik, die sich aus dem britischen Modell auf Systemebene anlehnt (Allais et al., 2014; Lester und Religa, 2017). Aber die Artikulation von Kompetenzen oder die Ausübung von Standards unabhängig von Ausbildungs- und Trainingsspezifikationen ist nützlich für verschiedene Zwecke in einigen Berufen und Branchen. Dies zeigt sich auch in Ländern wie Deutschland und Österreich, die eine starke Tradition haben, Industrie und Sozialpartner direkt in die Gestaltung von Berufsbildungsprogrammen einzubeziehen.

Das britische Funktionsmodell ist vielleicht das bekannteste und international einflussreichste Beispiel dafür, was als "externer" oder aktivitätsbasierter Kompetenzansatz bezeichnet wurde, bei dem letztere als Fähigkeit zur Erfüllung sozialer Erwartungen (wie z. Arbeitsstandards) und nicht als Attribute einer Person wie Wissen, Fähigkeiten, Fähigkeiten oder Einstellungen gesehen wurde (Mansfield, 1989; Eraut, 1998). Allerdings wurde im Kontext der Berufsbildung kritisiert, dass Lehrpläne zu eng auf die Vorbereitung auf bestimmte Arbeitsplätze fokussiert (zB Wolf, 2011; Brockmann et al., 2011), sowie für die Art der (besonders komplexeren) Arbeit zu kontext-limitiert und starr zu erfassen war (zB Hodkinson, 1995, Lester, in Kürze). Seine offizielle Unterstützung im Vereinigten Königreich ist im letzten Jahrzehnt stetig zurückgegangen, so dass es mittlerweile größtenteils zur Information über den Inhalt von Qualifikationen und Programmen der Berufsbildung geworden ist. Alternative externe Kompetenzansätze haben sich in selbstverwalteten Berufen entwickelt, von denen die besten ganzheitlicher sind, sich weniger auf bestimmte Rollen konzentrieren, wesentlich prägnanter sind und die intellektuellen und weniger greifbaren Aspekte der Praxis erkennen. Obwohl sie sich getrennt nach den Bedürfnissen der einzelnen Berufe entwickelt haben, teilen sie einige Gemeinsamkeiten und können zusammen als ein britisches Modell der zweiten Generation gesehen werden (Lester, 2015b).

Im Jahr 2015 wurde ein Erasmus+ - Projekt, ComProCom (Communicating Professional Competence), initiiert, um einen auf diesem Modell basierenden Ansatz in verschiedenen übergeordneten Bereichen (nominell EQF 5+) zu erproben, mit der Ausnahme in der Regel keine berufliche Erstausbildung oder einen formal qualifizierten Status einzubeziehen und Ländern mit unterschiedlichen Arten der Organisation von Berufen und unterschiedlichen Berufsbildungssystemen zu verbinden. Der Zweck dieses Papers ist es, am Ende des Projekts über die sich abzeichnenden

und möglichen Auswirkungen der Einführung von Kompetenzmodellen dieser Art in den spezifischen Kontexten des Projekts zu berichten und einige allgemeine Punkte über Kompetenzbeschreibungen in sektoralen und nationale Kontexte anzuführen. Nach einer Skizze des Projekts und jeder der fünf Anwendungen werden zwei Aspekte - aufstrebende Gebiete und nationale Kompetenzstandards - in zwei Hauptanwendungen vertieft untersucht.

ComProCom: Communicating Professional Competence

Das Projekt ComProCom lief von September 2015 bis August 2017. Partner aus fünf Ländern, waren an der Entwicklung von Kompetenzstandards in unterschiedlichen Bereichen beteiligt, sowie an einem sechsten als "wissenschaftliche Koordinatoren" oder Methodenexperten. Zu seinen frühen Stadien gehörten der Wissenstransfer, die Vereinbarung des zu treffenden Ansatzes und die in Religa und Lester (2016 und Lester und Religa, 2017) zusammengefasste Desk-Research-Arbeit über die Art und Weise, wie berufliche Kompetenz in jedem der Partnerländer beschrieben wurde. Jeder Partner entwickelte daraufhin in Zusammenarbeit mit Branchenexperten einen Kompetenzrahmen oder eine Reihe von Standards, gefolgt von Konsultationen und Tests mit jeweils relevanten Praktikergemeinde und dazugehörigen Stakeholdern. Die Rahmenbedingungen wurden Anfang 2017 fertiggestellt. Während des gesamten Prozesses beteiligten sich die Partner auch bei relevanten Akteuren in ihren Branchen oder Berufsfeldern sowie in ihren jeweiligen nationalen Berufsbildungs- oder Hochschulsystemen. Außerdem wurden eine Reihe weiterer Ergebnisse erstellt, darunter ein methodischer Leitfaden, Artikel, Online-Ressourcen und eine Schulung für Entwickler von Kompetenzstandards. Gemeinsam mit anderen Erasmus+ -Projekten werden die Projektergebnisse von den Partnern kommerziell oder pro bono vorangetrieben und gleichzeitig öffentlich zugänglich gemacht.

ComProCom verwendete, wie in der Einleitung beschrieben, einen externen oder aktivitätsbasierten Ansatz für Kompetenz. Anstatt auf der Ebene der beruflichen Funktionen zu arbeiten, wie dies in den britischen Berufsstandards und in dem damit verbundenen Ansatz (Mansfield und Schmidt, 2001), der von der Europäischen Stiftung für Berufsbildung gefördert wurde, war es bestrebt, Standards auf der Ebene der gesamten beruflichen Bereiche zu entwickeln. Im Rahmen des Projekts wurden einige zusätzliche Leitprinzipien festgelegt:

- Die Verwendung eines "mitte-auswärts" im Gegensatz zum "berufsbeschränkten" Ansatzes (Lester, 2014). Dies bedeutet im Wesentlichen, dass man von dem Zweck, dem Ethos und den Kernaktivitäten ausgeht, die mit dem Feld als Ganzes verbunden sind, anstatt, diskrete berufliche Rollen innerhalb desselben zu definieren.
- Ein einheitlicher oder universeller Ansatz im Sinne von Standards, die beschrieben werden, gilt für alle Praktiker im Rahmen des Fachgebiets, unabhängig von Rollen, Spezialisierungen und praktizierenden Kontexten. Dies steht zum Beispiel im Zusammenhang mit der Entwicklung einer Mischung aus Kern- und Rollen- oder spezialitätsspezifischen Standards und der Schaffung von Regeln für deren Kombination.
- Eine empfohlene Struktur, die auf (1) den zentralen Aktivitäten des Feldes in Form eines Projektzyklus oder einer kleinen Anzahl hochrangiger Themen beruht; (2) transversale Aktivitäten,

wie Arbeitsmanagement, Beziehungsmanagement und laufende Entwicklung; und (3) professionelle oder geschäftliche Ethik untermauert.

- Präzise aber prägnante Präsentation mit drei Tiefenstufen (Hauptüberschriften, Hauptaktivitäten, kritische Faktoren und / oder Erklärungen), eine Erwartung von nicht mehr als einem Dutzend Seiten, um die Praxis auf dem gesamten Gebiet zu beschreiben, und die Verwendung von leicht verständlicher, aktiver Sprache.

Weitere Einzelheiten sind im Projektleitfaden (Lester, 2017) und im Abschlussbericht (Lester et al, 2017) enthalten.

Die Erwartungen des Projekts an die unmittelbaren Auswirkungen auf nationale oder europäische Systeme waren relativ bescheiden. Ein realistisches Ziel war es, eine einfache und konzeptionell robuste Definition von "Kompetenz" anzubieten, unterstützt durch ein Modell und eine Entwicklungsmethodik (die im Projekt verwendete Definition des Oxford English Dictionary lautet: "Die Fähigkeit, etwas erfolgreiches oder effizientes zu tun"). Dies würde es ermöglichen, eine solche Formulierung zu erreichen, die eine Reihe verschiedener Ansätze für Berufsbildung und Zulassung ergänzen könnte. Längerfristig könnte dies sowohl als Alternative zu mehr rollenspezifischen Ansätzen zur Beschreibung von Kompetenzen als auch als pragmatisches Instrument mit europaweiter Anwendung gesehen werden.

Die Anwendung des Modells durch jeden der Projektpartner wird im Folgenden erläutert, gefolgt von einer detaillierteren Diskussion zweier Aspekte, die hauptsächlich auf die griechischen und polnischen Fälle bezogen sind. Diese sind von besonderem Interesse, weil sie sich auf Felder konzentrieren, die national und international von wachsender Bedeutung sind, aber als Aktivitäten, die im Allgemeinen nach dem Sammeln von Erfahrungen in einer Hauptbeschäftigung, weitgehend keine formale Definition als Berufe haben. Die Rahmenwerke befinden sich auch in nationalen Zusammenhängen, in denen Systeme beruflicher Standards mit unterschiedlichem Erfolg eingeführt wurden; in beiden Fällen basieren sie lose auf dem älteren britischen Ansatz, der durch das Mansfield-Schmidt-Modell modifiziert wurde.

Deutschland: Chemieingenieurwesen

Chemietechnik ist ein reglementierter Beruf innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems mit dualen Ausbildungslehrgängen für Schulabgänger, berufsbegleitenden höheren Qualifikationen und Hochschulabschlüssen. Der deutsche Partner, ein bedeutender Anbieter von praktischer Ausbildung im dualen System, umfasst unter anderem die Vorbereitung auf die Stufe 6 Industriemeister-Qualifikation - eine Voraussetzung für Betriebsleiter in Chemieanlagen, die in der Regel von Arbeitern übernommen wird, die bereits als Techniker in der Industrie qualifiziert sind. Während der formale Inhalt der Prüfung durch nationale Regelungen kontrolliert wird, ist der vorbereitende Lehrplan (im Gegensatz zu den unteren Ebenen des Berufsbildungssystems) in der Verantwortung der Anbieterorganisationen. Der Partner entschied sich für den Rahmenentwicklungsprozess, um zu ermitteln, wie gut sein Lehrplan den Anforderungen der Industrie entspricht, sowie für das Lernen innerhalb der Institution selbst. Ein Ergebnis, das in das Kursprogramm zurückfließt, ist die Notwendigkeit, insbesondere bei größeren Arbeitgebern, die Auswirkungen neuer Technologien auf die Produktionsprozesse und die Rollen der Betriebsleiter stärker zu berücksichtigen.

Irland: Ausbildung und Entwicklung

Der irische Partner, das Berufsinstitut für Ausbildungs- und Entwicklungspraktiker, war dabei, die Arbeit zur Entwicklung eines berufsübergreifenden Entwicklungsrahmens zu initiieren, der Prozesse wie laufende berufliche Entwicklung, Karriereentwicklung, Leistungsmanagement, Talentmanagement und Nachfolgeplanung unterstützt. Die Beteiligung an dem Projekt war ein Mittel, um sich mit einer alternativen Methodik auseinanderzusetzen und die Ergebnisse zu nutzen, um ihre Entwicklungen gegebenenfalls zu unterstützen. Der Hauptvorteil von ComProCom bestand darin, dass der Schwerpunkt auf der Ausübung von Standards auf der Ebene des Gesamtbereichs eher auf den Beruf als Ganzes als auf unterschiedliche Rollen und zweitens auf die Bedürfnisse der Praxis und nicht (wie im Bereich der Ausbildung zu erwarten) über die Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen von Einzelpersonen gelegen war. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass das Haupt-Anwenderprodukt eine Anpassung oder Erweiterung sein wird, die stärker auf die individuelle Entwicklung ausgerichtet ist.

Österreich: Betriebswirtschaft für Start-ups

Der österreichische Partner, ein Beratungs- und Ausbildungsanbieter, hat einen Rahmen entwickelt, der Start-up-Unternehmer dabei unterstützt, ihre Unternehmen vor allem in dem wichtigen und wachsenden Hightech-Sektor zu führen. Die Existenzgründung oder das Management kleiner und mittelständischer Unternehmen ist derzeit nicht als ein spezifischer Bereich der österreichischen beruflichen Vorsorge vorgesehen, und das Unternehmen sah das Gebiet als eine Marktlücke, die es möglicherweise nutzen könnte. Der Entwicklungsprozess ermöglichte es, sich mit Praktikern auf diesem Gebiet zu beschäftigen und einen Rahmen zu schaffen, der auf die Bedürfnisse von Unternehmern ausgerichtet ist, die gerade in den ersten fünf Jahren der Unternehmensentwicklung sind. Gegenwärtig liegt eine Entscheidung darüber vor, ob die Entwicklungen in ein kommerzielles Produkt führen sollen.

Griechenland: Management von sozialen kooperativen Unternehmen

Nach der Finanzkrise in Griechenland hat soziales Unternehmertum ein verstärktes politisches Profil, auch als wahrgenommene Art und Weise, die Gründung neuer Unternehmen und die Verringerung der Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Es gibt jedoch keinen spezifischen Bildungsweg und nur eine begrenzte Ausbildung in diesem Bereich und das griechische System der beruflichen Profile, das sich ohnehin nur auf die EQR-Ebene 4 erstreckt, umfasst nicht die Verwaltung von Sozialunternehmen. Der griechische Partner, eine staatliche Behörde, die Kommunalbehörden unterstützt, hat soziales Unternehmertum als einen Bereich identifiziert, der weitere Forschung und bessere Unterstützung benötigt. Dieser Bereich wird in den nächsten Abschnitten des Papiers vertieft behandelt.

Polen: Innovationsmanagement

Der polnische Partner, ein nationales Forschungsinstitut, beteiligte sich an dem Projekt mit einem zweifachen Zweck in Bezug auf seine Rolle als Hersteller von Forschung auf dem Gebiet der nachhaltigen Technologien sowie seine Expertise in der Weiterbildung, wo er an der Entwicklung nationaler beruflicher Standards beteiligt ist (im Auftrag des Ministeriums für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, MPiPS). In Bezug auf Ersteres entschied es, Normen für das Management von Innovationen zu erforschen, welches verschiedene Berufsfeldern in Forschungsinstituten, in der Industrie und in Vermittlern kreuzt. Als zweites war es daran interessiert war, zu untersuchen, ob das

Projekt bei der Entwicklung nationaler Standards beitragen könnte. Auch dies wird in den nächsten Abschnitten genauer erörtert.

Kompetenzstandards in aufstrebenden Bereichen: Innovationsmanagement (Polen) und Management sozialer Unternehmen (Griechenland)

Sowohl Innovationsmanagement als auch soziales Unternehmertum können als aufstrebende Bereiche betrachtet werden, da sie sowohl in den Partnerländern als auch in anderen Ländern über eine längere Geschichte verfügen. In letzter Zeit wurden sie sowohl unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten als auch unter Berücksichtigung des Bedarfs an entsprechend qualifiziertem Personal stark beachtet.

Innovationsmanagement befasst sich mit der Überbrückung von Wissenschaft und Wirtschaft, der Unterstützung des Wissensflusses von Forschungszentren zu Unternehmen und der effizienten Umsetzung neuer Lösungen (sei es in Bezug auf Produkte, Prozesse, Organisation oder Marketing). Sie beinhaltet unter anderem, dass Erstere ihre Forschungen und Erfindungen nutzen können und Letztere Zugang zu neuen Erkenntnissen finden, auf ihnen aufbauen und vermarkten. Ein erhebliches Hindernis für diesen Prozess ist das Vorhandensein von Kompetenzlücken bei Forschern und Erfindern, die Schwierigkeiten haben, ihre Ergebnisse zu kommerzialisieren, sowie bei Unternehmen, die Innovationen nicht finden, finanzieren und vermarkten wollen (Gwarda-Gruszczyńska und Czapla, 2011).

Innovationsmanagement ist schwer als Beruf zu definieren, da es typischerweise von Personen durchgeführt wird, die bereits in verschiedenen Funktionen in Unternehmen, in zwischengeschalteten Organisationen wie Technologietransferzentren, Gründerzentren und Innovationszentren sowie in Forschungseinrichtungen tätig sind. In Unternehmen können dies Geschäftsführer, Produktmanager, Forschungs- und Entwicklungsspezialisten, Marketingspezialisten, Personalmanager oder Eigentümer kleinerer Unternehmen sein. In Forschungs- und Vermittlungsorganisationen können Forscher selbst, Pädagogen, Berater und Spezialisten für Kommerzialisierung, Marketing und Geschäftsentwicklung einbezogen werden. Das Innovationsmanagement hat einige Merkmale eines aufstrebenden Berufs, der seinen Raum zwischen angrenzenden Feldern schafft (Abbott, 1988). Aber es ist vielleicht besser als ein interdisziplinäres Feld gedacht, das sich zunehmend auf die Aktivitäten von Menschen in verschiedenen Bereichen auswirken wird. Diese Faktoren erschweren es, ohne ausführliche Primärforschung zu beurteilen, wie viele Personen sich maßgeblich am Innovationsmanagement beteiligen. Eine Größenordnung kann anhand der Zahl der Innovations- und Unternehmerzentren verschiedener Art in Polen (etwa 800 nach Angaben der Polnischen Vereinigung für Wirtschaft und Innovation) und größerer Unternehmen (über 250 Beschäftigte) bestimmt werden, in denen es eine Form der Innovationsmanagement-Rolle ungefähr 3.000 mal gibt. Dies deutet darauf hin, dass es insgesamt mehrere tausend Organisationen und ein Minimum von vielleicht 10.000 Individuen gibt, die Innovationsmanagement-Kompetenz irgendeiner Form erfordern.

Wie im nächsten Abschnitt besprochen wird, konzentrieren sich polnische Berufsklassifikationen und Berufsstandards auf berufliche Rollen. Einige davon sind für das Innovationsmanagement relevant (z. B. "Spezialist für die Vermarktung von Technologien", "Spezialist für Marktanalyse und -entwicklung", "Produktmanager"). Der von ComProCom gelieferte "Mitte-Auswärts" -Ansatz ermöglicht es, Innovationsmanagement als ein ganzheitliches Feld mit einem zentralen Zweck und Ethos zu

betrachten, anstatt eine Rolle wie den "Innovationsmanager" aufzubauen. Dieser Ansatz erwies sich daher als attraktiv für die Beschreibung des gesamten Bereichs, der mit der in der Einleitung beschriebenen Projektmethodik durchgeführt wurde (siehe Religa, 2017). Das Feedback zeigt, dass der resultierende Rahmen eine gute Repräsentation des Feldes darstellt, sich leicht an die Zwecke der Selbsteinschätzung und Identifizierung von Entwicklungsbedürfnissen anpasst und als der erste erfolgreiche Versuch in Polen für eine Reihe von Standards für ein breites, interdisziplinäres Feld angesehen werden kann. Es wurden auch einige Fragen hervorgehoben, darunter die Präferenz für konkrete und detaillierte Beschreibungen von Tätigkeiten und Funktionen des kommerziellen Sektors und die Tatsache, dass eine bestimmte berufliche Rolle nicht alle Normen umfassen würde. Es kann eine kleine Menge weiterer Arbeit geben, die getan werden kann, um die Details der Standards weniger kontextspezifisch zu machen, während es auch nützlich sein kann, eine Anzahl von Untergruppenstandards aus dem Basismodell zu entwickeln, beispielsweise in institutionellen, Vermittlungs- und kommerziellen Kontexten. Die Partnerorganisation nutzt gegenwärtig den Rahmen, um die Entwicklung ihrer eigenen Mitarbeiter zu unterstützen, und wird sie anschließend für eine breitere Nutzung überprüfen.

Die Wahl des Managements sozialer Unternehmen als Thema für die Entwicklung eines Kompetenzrahmens in Griechenland wurde mit der Begründung getroffen, dass soziales Unternehmertum zwar in den letzten sechs Jahren eine politische Priorität darstelle, das einschlägige Kompetenzprofil jedoch nach wie vor unerforscht ist (Koniotaki, 2017). Trotz umfangreicher Programme zur Förderung des Sozialunternehmertums in den Jahren 2013 bis 2015 ist eine große Zahl von Sozialunternehmen mit schweren Lebensfähigkeitsproblemen konfrontiert, die mehr oder weniger mit dem Mangel an Grundkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Zusammenhang mit Management und Unternehmertum zu tun haben.

Die wichtigsten Erkenntnisse im Hinblick auf das Management sozialer Genossenschaften sind, dass es eine sehr anspruchsvolle Rolle ist, die über die typischen Anforderungen der Unternehmensführung hinausgeht. Angelegenheiten wie soziale und ökologische Belange und partizipative Führung sind vorrangige Themen für Sozialunternehmen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die meisten Sozialunternehmen in Griechenland mit anderen Unternehmen, wie Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten identisch sind, müssen die erforderlichen Managementfähigkeiten die spezifischen Bedürfnisse der Verwaltung eines Kleinstunternehmens sowie der sozialen Beziehungen abdecken. Die Untersuchungen zur Entwicklung des Rahmens ergaben daher, dass die Verwaltung eines Sozialunternehmens eine Kombination von Wissen und Kompetenzen erfordert, die sich deutlich von denen unterscheidet, die für die Verwaltung eines anderen Typs von Privatunternehmen erforderlich sind. Dies ist eine Frage der derzeitigen staatlichen Politik, die sozial schwache Gruppen als potenzielle Sozialunternehmer anspricht, obwohl die große Mehrheit die relevanten Kenntnisse und Fähigkeiten nicht besitzt. Somit ruft der Rahmen dominante Wahrnehmungen über die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Ergebnis eines sozialen unternehmerischen Bestrebens heraus.

Die Entwicklungsmethodik des Rahmens bot Gelegenheit zu einem offenen und sehr lebendigen Dialog zwischen Akteuren der sozialen Unternehmergemeinschaft, die ihre Erfahrungen dazu nutzten, eine endgültige Version zu entwickeln, die von den Stakeholdern, denen sie präsentiert wurde, ein allgemein positives Feedback erhalten haben. Der Kompetenzrahmens ergab ein einheitliches Muster von Ausbildungs- und Unterstützungsbedürfnissen unter Praktikern, was darauf

hindeutet, dass es als Grundlage für einen systematischen Ansatz zur Ermittlung des Schulungsbedarfs dienen kann und die entsprechenden Rollenanforderungen festlegt. Abschließend weist die bisherige Situation darauf hin, dass der Rahmen von griechischen Sozialunternehmern weitgehend anerkannt wird und zur Formulierung von Politiken des Arbeitsministeriums (der Direktion für Sozialwirtschaft), der zuständigen Behörde für soziales Unternehmertum und der Nationalen Organisation für Qualifikationen (EOPPEP), verantwortlich für Berufsbilder, dient

In beiden Bereichen hat die Entwicklung von Kompetenzen oder praktizierender Standards die Definition des Fachbereichs verbessert, sie als ein für die Politik, Ausbildung und Weiterentwicklung relevantes Tätigkeitsfeld hervorgehoben und im ersten Fall die hohe Kompetenz betont. Die Art der Beschreibungen, die erstellt wurden, ist für diesen Zweck weniger wichtig als die Tatsache, dass ein glaubwürdiges Gremium in jedem der beiden Bereiche ein kohärentes Bündel von Standards geschaffen hat und diese mit Praktikern und anderen Stakeholdern beraten und getestet hat. In beiden Fällen waren jedoch zwei Faktoren bei der Gestaltung der Normen von Bedeutung, um dieses Ziel zu erreichen. Das Erste ist, dass sie die Form von Standards der Praxis haben, d. H. beschreiben, was die Praktizierenden tun müssen, anstatt beispielsweise Kompetenzen, Verhaltensweisen oder einen Satz von propositionalen Kenntnissen. Beschreibungen dieser letzteren können für verschiedene Zwecke nützlich oder notwendig sein, aber eine validierte Beschreibung der Praxis bietet einen stärkeren Ausgangspunkt für ihre Entwicklung als zum Beispiel die Untersuchung der Attribute und Wissensgrundlagen bestehender Praktiker bei Fehlen eines starken Konzeptualisierung, was sie tun müssen. Es bietet auch eine direkte Möglichkeit, die Arbeit des Feldes sowohl in Zusammenfassung als auch in ausreichender Ausführlichkeit für betriebliche Zwecke zu kommunizieren. Der zweite Faktor, der insbesondere für das Innovationsmanagement von Bedeutung ist, ist die Ausrichtung nach außen, wobei der Versuch vermieden wird, die Felder anhand bestimmter beruflicher Rollen zu definieren. In den jeweiligen Bereichen kann eine Minderheit der beteiligten Personen als professionelle Innovationsmanager und möglicherweise als Manager von Sozialunternehmen bezeichnet werden, aber kein Feld ist eine Hauptbeschäftigung, die von einer formellen Berufsbildungseinrichtung oder einem Berufsbildungsprogramm unterstützt würde.

Einbeziehung nationaler Kompetenzrahmen

Wie in früheren Beiträgen (Religa und Lester, 2016, Lester und Religa, 2017) diskutiert, hatten nur drei der sechs Projektländer - Griechenland, Polen und das Vereinigte Königreich - Systeme für berufliche Kompetenz getrennt von Lehrplänen oder Qualifizierungsspezifikationen. Der besondere Fall des Vereinigten Königreichs und die abnehmende Rolle nationaler Berufsstandards wurden in der Einleitung kurz diskutiert. In Griechenland und Polen wurden Modelle verabschiedet, die einige Elemente des britischen Ansatzes widerspiegeln, wie er im Mansfield-Schmidt-Modell modifiziert wurde (Mansfield und Schmidt 2001); diese sind in jedem der beiden Länder etwas anders artikuliert worden und haben verschiedene Reaktionen erfahren.

In Griechenland lösten zunächst der Staat und nicht der Arbeitsmarkt die Diskussion über die Notwendigkeit von beruflichen Standards aus. Im Zeitraum 2008-2010 wurden aus dem damaligen gemeinschaftlichen Förderkonzept 202 Standards (επαγγελματικά περιγράμματα), in Bezug auf Berufe auf Ebene EQF 4 und darunter entwickelt. Diese basierten auf einer gemeinsamen Methodik und Struktur mit Elementen sowohl eines externen Ansatzes (berufliche Beschreibung und Schlüsselaufgaben) als auch eines internen (Kenntnisse,

Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen). In diesem Zusammenhang war das Verfahren für die Entwicklung beruflicher Profile ein einmaliges kofinanziertes Projekt und nicht ein fortlaufender Prozess.

Die Entwicklung beruflicher Profile in Griechenland war mit der Formulierung einer nationalen Politik für lebenslanges Lernen von 2003 bis 2010 verbunden. Der institutionelle Rahmen, der die Entwicklung und Akkreditierung von OP in Griechenland regelt, ist der Gemeinsame Ministerialbeschluss 110998 / 8.5.2006. Profile, wonach das "Ziel der Entwicklung und Akkreditierung von Berufsprofilen die systematische Analyse und Berichterstattung über den Inhalt der Berufe sowie die Analyse und Berichterstattung über die Wege zum Erwerb der notwendigen Kompetenzen ist". Basierend auf dieser Definition konzentrierte sich der Inhalt der beruflichen Profile auf die drei Bereiche, nämlich den Inhalt des Berufs, die erforderlichen Kompetenzen und die Bildungswege für den Erwerb dieser Kompetenzen.

Berufliche Profile (BP) wurden hauptsächlich für die Akkreditierung von Berufsbildungsprogrammen verwendet, wenn die der zuständigen Behörde (EOPPEP) unterbreiteten Programme einem der akkreditierten BPs entsprechen müssen, und für Genehmigungsverfahren für eine Reihe von technischen Berufen, die Form der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Praxis erwartet werden. BPs wurden jedoch auf dem Arbeitsmarkt oder Berufsbildungssystem nicht allgemein akzeptiert. Sie sind statisch geblieben, als institutionelles Erfordernis für die Akkreditierung von Berufsbildungsprogrammen oder als Grundlage für die professionelle Akkreditierung und Zulassung und haben sich nicht als nützliches und praktisches Instrument für den Arbeitsmarkt etabliert. Seit der Entwicklung der ersten BP-Gruppe gab es keine weitere Entwicklung. Außerdem haben die BPs Kritik an ihrer Qualität, ihrem Aktualisierungsbedarf, ihrer Struktur sowie der Länge und dem übermäßig detaillierten Inhalt erhalten (im Durchschnitt nehmen sie etwa 100 Textseiten ein). Während die BPs hauptsächlich zur Verbesserung der Berufsbildungsprogramme entwickelt wurden, wurde dieses Ziel weder aufgrund von Schwachstellen in den BPs selbst noch aufgrund des allgemeinen institutionellen Rahmens erreicht, der diese Verbesserungen nicht unterstützt. Die jüngsten Entwicklungen im Bereich des lebenslangen Lernens und in Bezug auf nationale und europäische Qualifikationsrahmen weisen auf die Notwendigkeit hin, den Zweck der BPs und die dahinter stehende Methodik zu überdenken. Die in ComProCom verwendeten Grundsätze haben EOPPEPs Interesse geweckt, aber ob sie einen überarbeiteten Ansatz für BPs informieren können, ist Sache der politischen Entscheidungsträger.

In Polen wurde seit den späten 1990er Jahren ein weitgehend analoger Ansatz verfolgt, der ebenfalls lose auf dem Mansfield-Schmidt-Modell basiert. Die aktuelle Version dieses Modells wurde in den Jahren 2012 bis 2013 eingeführt, wobei Änderungen vorgenommen wurden, um die Abbildung des Europäischen Qualifikationsrahmens zu vereinfachen und im Prinzip leichter als Grundlage für die Gestaltung von Qualifikationen zu verwenden. Die Grundstruktur identifiziert eine kleine Anzahl von Schlüsselaufgaben für den Beruf und ordnet sie den wichtigsten "Kompetenzen" zu, die in Bezug auf Wissen und Fähigkeiten sowie auf eine Reihe von persönlichen und sozialen Kompetenzen beschrieben sind. Wesentliche zusätzliche Informationen wie die Definition des Berufes, die Zusammenhänge, in denen er stattfindet, Bildungserfordernisse, Entwicklungsperspektiven und alle relevanten gesundheitlichen oder psychosozialen Aspekte sind enthalten. Wie für das griechische Modell beschrieben, kann das Polnische als ein Hybrid zwischen einem externen und einem internen Ansatz betrachtet werden. Im Format ist es jedoch wesentlich prägnanter, wobei die

Gesamtbeschreibung typischerweise 16 Seiten umfasst und der Kompetenzstandard selbst etwa die Hälfte davon umfasst.

Die polnischen Arbeits- oder Berufsstandards (Krajowy standard kompetencji zawodowych) waren eine Initiative von MPiPS, die sich an der polnischen Arbeitsmarktklassifikation (KZiS) orientiert, um den Anforderungen der Arbeitgeber Rechnung zu tragen (Bednarczyk et al, 2014). Das KZiS spezifiziert derzeit 2.443 Berufe (MPiPS, 2014), von denen 553 Kompetenzstandards haben, darunter 300 im neuen Format. Standards wurden auf den EQR-Stufen 2 bis 7 entwickelt, wobei die Hälfte der überarbeiteten Standards auf den Stufen 6 und 7 liegt. Normalerweise umfasst jeder Standard etwas, das einer beruflichen Rolle näher kommt als einem ganzen Gebiet. Es kann beschrieben werden und ein rollenbasierter Ansatz (Religa und Lester, 2016) kann verwendet werden, obwohl jeder Standard "einheitlich" ist, in dem Sinne, dass er keine unterschiedlichen Optionen oder Spezialisierungen hat. Die Standards sind beratend, da sie keinen Zwang zur Verwendung in der Berufsbildung haben. Ihre Nutzung wird jedoch als Grundlage für Qualifikationen und Berufsbildungsprogramme gefördert.

Durch die Fokussierung auf das Innovationsmanagement bot das Projekt die Möglichkeit, den ComProCom-Ansatz zu testen, ohne einem bestehenden Industriestandard zu widersprechen. Die unmittelbaren Unterschiede beinhalteten den Ausgangspunkt von Mitte zu Mitte und die Breite des Feldes. Der Fokus liegt allein auf der Praxis und nicht auf Wissen, Fähigkeiten und persönlicher Kompetenz; und eine genauere Beschreibung der Praxis in einem Dokument von ähnlicher Länge. Während des Projektprozesses traten einige Bedenken auf, darunter die Einführung eines neuen Ansatzes nur wenige Jahre nach der Reformierung der nationalen Berufsstandards; die fehlende Verknüpfung mit dem EQR (der Projektansatz betonte, dass Normen für die Erfüllung der Anforderungen der Praxis geschrieben werden müssen, statt direkt mit den Qualifikationsniveaus zu verknüpfen); und Verwirrung zwischen Beschreibungen von Praktiken und Beschreibungen von Fähigkeiten. Andererseits fand die relativ prägnante und übersichtliche Beschreibung der Praktiken bei den Praktizierenden Anklang und wurde auch positiv von der Arbeitsvermittlung, einer der wichtigsten derzeitigen Verwender von Berufsstandards, kommentiert.

Die einfache Einführung des Projektmodells auf nationaler Ebene in Polen ist derzeit wahrscheinlich zu weit vom derzeitigen etablierten Format entfernt. Der polnische Partner wurde jedoch kürzlich von MPiPS beauftragt, mehr als tausend professionelle Standards innerhalb des nationalen Systems zu entwickeln.

Gegenüber dem Projektmodell mit den derzeitigen nationalen Ansätzen sowohl in Polen als auch in Griechenland sind zwei unmittelbare Unterschiede erkennbar. Eines ist, dass das ComProCom-Modell lediglich eine Beschreibung von Aktivitäten oder Praktiken, nicht die Fähigkeiten, Kenntnisse oder Verhaltensweisen, die sie untermauern, enthält. Der zweite Aspekt besteht darin, dass bei der Verwendung einer Feldorientierung von außen nach außen der Versuch unternommen wird, Berufe über diskrete Rollen zu definieren, obwohl sie je nach Bedarf auf Felder angewendet werden können, die breit oder relativ eng sind. Diese Merkmale unterscheiden sich auch von den in den übrigen Projektländern verwendeten Ansätzen und erfordern daher weitere Untersuchungen, wenn sie für die Verwendung in einem nationalen System in Betracht gezogen werden sollen.

Der Großteil der nationalen Kompetenzstandards erstreckt sich zwar auf mindestens eine Beschreibung der Praxis, aber auch auf eine Beschreibung verwandter Kenntnisse und manchmal

auch auf Fähigkeiten, persönliche Kompetenzen oder relevante Verhaltensweisen. Dies soll prinzipiell dazu dienen, Lehrpläne oder Ausbildungsprogramme zu entwickeln oder Qualifikationen weiter zu spezifizieren. Die einfache Aneignung von Wissen und Fähigkeiten zur Durchführung von Aktivitäten ist jedoch im Allgemeinen kein guter Weg, um einen Lehrplan zu entwickeln, da er eher ignoriert, wie sich Wissen von allgemeinen Grundsätzen zu spezifischeren und angewandten Konzepten entwickelt und wie Know-how, Fähigkeiten in die größeren Handlungsabläufe einfließen, die, insbesondere nicht nur für die übergeordnete Arbeit, notwendig sind, um kompetente Praktiken zu untermauern (z.B. aus unterschiedlichen Perspektiven Eraut, 2004 und Winch, 2014). Die Zersplitterung des Wissens an Beschreibungen von Praktiken ist in Bereichen mit einer "vertikalen" Wissensstruktur besonders schädlich (Bernstein, 1999), d.h. wo ein tiefes Verständnis der zugrundeliegenden Prinzipien benötigt wird, um die Praxis zu verstehen und ein angemessenes Maß an professionellem Urteilsvermögen.

Die zweite Frage betrifft die Definition von Berufsfeldern. In vielen nationalen Systemen wird ein "bounded-occupation" -Ansatz verwendet, bei dem der Bereich als eine bestimmte Arbeitsrolle oder ein Satz von verwandten Rollen definiert ist, die anhand der Funktionen oder Aufgaben beschrieben werden können, die an ihnen beteiligt sind. Bereiche können nach einer Standardklassifikation wie ISCO, ESCO oder dem nationalen Äquivalent definiert werden. Aus dieser Perspektive gibt es keine Annahme, dass sich die Berufe nicht überschneiden, sondern die Überschneidungen normalerweise als Teilungsfunktionen und somit als Kompetenzbeschreibungen angesehen werden. Während dieser Ansatz für einige Anwendungen geeignet sein kann, beispielsweise wenn ein Beruf klar definierte gesetzliche Grenzen hat, wird er in vielen Fällen zu starr sein. Es ist nicht immer gut zu reflektieren, wie reale Rollen sich auszeichnen, wie sich berufliche Karrieren entwickeln und wie sich die Rollen im Laufe der Zeit und über alle Kontexte hinweg verändern. Im Gegensatz dazu beginnt ein "Center-outward" -Ansatz von einem identifizierbaren beruflichen oder transprofessionalen Bereich und reflektiert sein Ethos und die Schlüsselbereiche der Praxis, die seine Mitglieder beherrschen müssen. Überlappungen, die in einem Center-Outward-Modell tendenziell nicht funktional definiert sind, zeichnen sich durch unterschiedliche Perspektiven für ähnliche Anwendungen aus (z. B. Autobahnentwicklung aus Sicht eines Ingenieurs, eines Planers und eines Landschaftsarchitekten oder funktionale Mobilität aus der Perspektive eines Osteopathen, eines Ergotherapeuten und eines orthopädischen Chirurgen). Indem nicht versucht wird, Grenzen oder detaillierte Funktionen zu definieren, bietet dieser Ansatz eine größere Berücksichtigung bei der Entwicklung von Karrieren und sich ändernden (und unvorhergesehenen) Kontexten.

Es stellt sich immer noch die Frage, wie die "Zentren" in der Mitte-Außen-Beschreibung entschieden werden, wenn nicht durch eine Form der Berufsklassifikation. Eine Antwort darauf wird im Begriff der Praxisgemeinschaften angedeutet und sowohl vom deutschen System der Berufe (Hanf, 2011) als auch von selbstregulierenden Berufen in Großbritannien und Irland nachgewiesen. In beiden Fällen werden Felder weitgehend organisch definiert, typischerweise über viele Jahre hinweg oder sogar Jahrzehnte der Evolution und Verhandlung zwischen Praktikern, Arbeitgebern und staatlichen oder anderen Stakeholdern, auch wenn der Prozess der Formalisierung eines Berufes (BIBB, 2014) oder die Bildung eines Berufsinstituts (Lester, 2016) relativ schnell ist. Vor allem in britischen und irischen Berufen (die kollektiv keine staatliche Aufsicht haben), aber auch in Handwerksbetrieben, führt dies zu einer unordentlicheren Situation als die klaren Abgrenzungen berufsbedingter Klassifikationen, beispielsweise zu Gruppierungen von radikal unterschiedlicher Größe, erheblichen Überschneidungen und manchmal Untergruppen und Fachgruppen in größeren Bereichen. Es reflektiert jedoch in der Regel besser, wie die Arbeit tatsächlich organisiert wird, und macht aus der

Sicht der Organisation von beruflichen Programmen Sinn. Wie aus den beiden Beispielen im vorigen Abschnitt hervorgeht, verhindert ein "Center-outward" -Ansatz, das Entstehen und die Anerkennung von neuen oder hybriden Feldern, eine Kritik, die manchmal sowohl bei den Berufen als auch bei den selbstorganisierenden Berufen sowie bei der beruflichen Einstufung kritisiert wird. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Schritt weg von einer systematischen und gleichmäßigen Erfassung beruflicher Aktivitäten, wie sie in Großbritannien, Polen und Griechenland versucht wurde, auf eine Situation gerichtet ist, in der Standards von Gemeinschaften von Praktikern, Arbeitgebern und anderen interessierten Parteien entwickelt werden, wenn sie als nützlich erachtet werden.

Schlussfolgerung

Das Projekt ComProCom hat einen besonderen Ansatz zur beruflichen Kompetenz erprobt, der auf externen Praxisstandards basiert, die sich um einen Blick von außen auf berufliche Bereiche richten. Zusätzlich zu seiner ursprünglichen Verwendung für die Akkreditierung und Lizenzierung scheint dieser Ansatz für Anwendungen, die aufstrebende Bereiche (einschließlich solcher, die sich auf verschiedene Berufe erstrecken) besser zu definieren, eine gute Gültigkeit zu haben und sie sind eine Quelle für Informations- und Ausbildungsprogramme. Wichtig ist, dass es aus den im vorherigen Abschnitt erörterten Gründen nicht als Ersatz für einen Lehrplan oder einer Schulungsspezifikation anzusehen ist. Ebenso übersetzt es sich nicht direkt in eine Qualifikation. Die Beziehung zwischen verschiedenen Standards und individuellen Qualifikationen hängt vom Zweck, Umfang und Umfang der Abdeckung der Qualifikation ab

Der Umfang des Testens in ComProCom war notwendigerweise begrenzt. Weitere Tests werden vorgeschlagen, einschließlich der Entwicklung von individuellen Rahmenbedingungen zur Untermauerung einer längerfristigen Erprobung der beruflichen Bildung und der Weiterentwicklung und der Prüfung ihrer Anwendbarkeit auf Berufe, bei denen keine hohe Autonomie und Entscheidungsfindung angenommen werden kann. Es gibt jedoch genügend Beweise dafür, dass das durch das Projekt verfeinerte Modell dazu beitragen kann, eine größere Gemeinsamkeit beim Verständnis und der Artikulation der beruflichen Kompetenz in Europa zu erreichen. Es gibt mindestens drei Faktoren, die dies unterstützen, wie unten beschrieben.

Der erste Faktor ist, dass sich das Modell eher auf die Praxis als auf Fähigkeiten, Verhaltensweisen oder Attribute konzentriert. Bei der ersten Untersuchung könnte man davon ausgehen, dass sie im Gegensatz zu dem steht, was in der Berufsbildung und in den Berufsbildungssystemen benötigt wird (siehe Cheetham und Chivers, 2005; Mulder, 2014) ob und wie dies durch Beschreibungen von Faktoren ergänzt wird, die es den Praktizierenden ermöglichen, kompetent zu werden und kompetent zu handeln. Dies wiederum unterstützt verschiedene Ansätze in den Lehrplänen, ohne ein spezifisches Modell einer "kompetenzbasierten" Bildung oder Ausbildung aufzuerlegen.

Zweitens vermeidet das Modell, von einer Mitte-auswärts-Perspektive ausgehend, Annahmen über die Parzellierung von Beschäftigungen in Kategorien, für die dann Standards entwickelt werden. Obwohl die Ansätze nach außen vorwiegend mit Feldbeschreibungen beschrieben werden, gibt es keine direkte Beziehung zwischen den beiden, und sie können verwendet werden, um Beschreibungen auf verschiedenen Abstraktionsebenen zu unterstützen (zum Beispiel Anwälte im Allgemeinen, Anwälte, Patentanwälte). Dies wiederum unterstützt Anwendungen, die zu unterschiedlichen nationalen und sektoralen Kontexten und Prioritäten passen, und respektiert, wie

sich die Gemeinschaftsstrukturen entwickelt haben und sich weiterentwickeln. Es gibt keine Annahmen, dass sich Gruppen nicht ohne gemeinsame Standards überschneiden können, oder das Vorhandensein einer Reihe von Standards in einem Sektor (z. B. für Bauingenieure) die Entwicklung eines anderen, der sich aus einer anderen Perspektive überschneidet, ausschließt oder präjudiziert).

Der letzte Faktor ist, dass das Modell keine bestimmte Art von Wirtschaft, des Arbeitsmarkt oder Mittel zur Organisation von Berufsbildung sowie Berufsausbildung oder deren Lizenzierung übernimmt. Dies erscheint vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem britischen Modell der Berufsstandards sowohl innerhalb Großbritanniens selbst als auch durch seine Einführung oder Anpassung an unterschiedliche Arbeitsmarkt- und Bildungskontexte besonders wichtig. Für die Anwendung in einem europäischen Kontext bietet dies das Potenzial für eine gemeinsame "Sprache" von Kompetenz, die nicht von der Einführung eines bestimmten Systems abhängt, und gleichzeitig politische Reformen unterstützen kann, die auf eine offenere und transparentere Berufsbildung abzielen sowie auf die Qualifikationssysteme.

Autoren

Dr. Stan Lester ist seit 1993 Berater, Forscher und Entwickler in der beruflichen Bildung. Er hat mit professionellen Gremien zusammengearbeitet, um professionelle Standards, Bewertungs- und Regulierungsprozesse zu entwickeln oder zu revidieren sowie Projekte zur Entwicklung von Berufs- und Hochschulbildungsstandards sowie zu beruflichen Qualifikationen und Rahmenbedingungen in Großbritannien und Europa.

Anna Koniotaki ist seit 1996 Forscherin, Beraterin und Politikberaterin. Ihre Hauptkompetenz liegt in der Erforschung und Bereitstellung von Beratungsdiensten, Projektmanagement und der Evaluierung von Projekten, die hauptsächlich mit Berufsbildungssystemen und –strategien sowie mit Sozialpolitik zu tun haben. Sie hat in zahlreichen Projekten und für verschiedene Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene gearbeitet.

Dr. Jolanta Religa ist seit 1998 Forscherin und Erwachsenentrainerin in der Weiterbildungsabteilung eines der polnischen nationalen Forschungsinstitute (ITeE-PIB). Ihre Hauptarbeitsgebiete sind wissenschaftliche Forschung und die Implementierung in der beruflichen Weiterbildung, Analyse von Arbeitsmarkterfordernissen, die Überwachung und die Bewertung von Qualifikationsanforderungen; die Entwicklung von Standards für die berufliche Qualifikation; und die vergleichende Forschung zur Politik der beruflichen Weiterbildung in der EU. Sie war Koordinatorin für über 20 internationale Projekte, darunter ComProCom.

Danksagungen

ComProCom ist ein eine Erasmus + Strategische Partnerschaft der Europäischen Union (2015-1-EL01-KA202-013960), welche die griechische Agentur für lokale Entwicklung und lokale Verwaltung (EETAA, Griechenland) als Projektleiter leitet. Weitere Partner sind die SBG-Dresden (Deutschland), das irische Institut für Ausbildung und Entwicklung (IITD); das Nationale Forschungsinstitut für nachhaltige Technologien (ITeE-PIB, Polen); die Berater (Österreich) und Stan Lester Developments aus Großbritannien. Dank an die anderen Mitglieder der Partnerschaft, die zu den in diesem Papier erörterten Entwicklungen beigetragen haben, insbesondere Georgia Gonou (EETAA), Jens Hofmann,

Anke Menning und Sven Ebert (SBG Dresden), Erol Koc (die Berater) Sinead Heneghan und Angela O'Donovan (IITD) sowie Dr. Georg Hanf (ehemals BIBB), der das Projekt kritisch begleitet und das Manuskript überarbeitete. ComProCom wurde durch die Finanzierung aus dem Erasmus+ - Programm der Europäischen Kommission, über die Staatliche Stipendienstiftung (IKY) in Griechenland unterstützt. Die Unterstützung durch die Europäische Kommission stellt keine Billigung des Inhalts dieses Artikels dar, der nur die Ansichten der Verfasser widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Referenzen

Abbott, A. (1988), *The system of professions*, Chicago, University of Chicago Press.

Allais, S., Marock, C. and Molebatsi, P. (2014), *The development of occupational standards in English-speaking countries*, Moscow, International Labour Organization.

Bednarczyk, H., Koprowska, D., Kupidura, T., Symela, K., and Woźniak, I. (2014), *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*, Radom, ITeE-PIB.

Bernstein, B. (1999), "Vertical and horizontal discourse: an essay", *British Journal of Sociology of Education* Vol. 20 No. 2, pp. 157-173.

Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C. (2011), *Knowledge, skills and competence in the European labour market*, London, Routledge.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014), *Training regulations and how they come about*, Bonn, BIBB.

CEDEFOP (2009), *The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Cheetham, G. and Chivers, G. (2005), *Professions, competence and informal learning*, Cheltenham, Edward Elgar.

Eraut, M. (1998), "Concepts of Competence", *Journal of Interprofessional Care*, Vol. 12 No. 2, pp. 127–139.

Eraut, M. (2004), "Informal Learning in the Workplace", *Studies in Continuing Education* Vol. 26 No. 2, pp. 247-273.

Fretwell, D., Lewis, M. and Deij, A. (2001), *A framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries*, Turin, European Training Foundation.

Gwarda-Gruszczyńska, E. and Czapla T. (2011), *Kluczowe kompetencje menadżera ds. komercjalizacji*, Warszawa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 9.

Hanf, G. (2011), "The changing relevance of the Beruf" in M. Brockmann, L. Clarke and C. Winch (Eds.), *Knowledge, skills and competence in the European labour market*, London, Routledge.

Hodkinson, P. (1995), "Professionalism and competence", in Hodkinson, P. and Issitt, M. (Eds.), *The Challenge of Competence*, London, Cassell, pp. 58-69.

Koniotaki, A. (2017) "Management of social enterprises", in Lester, S. (Ed.), *Developing professional competence standards: final report*. ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/>, pp. 20-23 (accessed 3rd August 2017).

Le Deist, F. and Tutlys, V. (2012), "Limits to mobility: competence and qualifications in Europe", *European Journal of Training and Development*, Vol. 36 No. 2/3, pp. 262-285.

Le Deist, F. and Winterton, J. (2005), "What is competence?", *Human Resource Development International*, Vol. 8 No. 1, pp. 27-46.

Lester, S. (2014), "Professional competence standards and frameworks in the UK", *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 39 No. 1, pp. 38-52.

Lester, S. (2015a), "The European Qualifications Framework: a technical critique", *Research in Post-Compulsory Education*, Vol. 20 No. 2, pp. 159-172.

Lester, S. (2015b), "Competence standards and frameworks: some lessons from the United Kingdom", *Edukacja ustawiczna Dorosłych*, No. 3 (90), pp. 132-141.

Lester, S. (2016), "The development of self-regulation in four UK professional communities", *Professions and Professionalism*, Vol. 6 No. 1, pp. 1-14.

Lester, S. (2017), *Professional competence standards: guide to concepts and development*, ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/43-methodological-manual> (accessed 3rd August 2017).

Lester, S. (forthcoming), "Reconciling activity-based descriptions of competence with professional work", pending in *Higher Education, Skills and Work-based Learning*.

Lester, S., Heneghan, S., O'Donovan, A., Hoffmann, J., Koc, E., Koniotaki, A. and Religa, J. (2017), *Developing professional competence standards: final report*. ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/> (accessed 3rd August 2017).

Lester, S. and Religa, J. (2017), "'Competence' and occupational standards: observations from six European countries", *Education and Training* Vol. 59 No. 2, pp. 201-214.

Mansfield, B. (1989), "Competence and standards" in Burke, J. (Ed.), *Competency based education and training*, Lewes, Falmer Press, pp. 26-36.

Mansfield, B. and Schmidt, H. (2001), *Linking VET standards and employment requirements*, Turin, European Training Foundation.

Ministry of Family, Labour and Social Policy (MPIPS) (2014), *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na Potrzeby Rynku Pracy*, Warszawa, MPIPS.

Mulder, M. (2014), "Conceptions of professional competence" in Billett, S., Harteis, C. and Gruber, H. (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning*, Dordrecht, Springer, pp. 107-137.

Mulder, M., Weigel, T. and Collins, K. (2007), "The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis", *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 59 No. 1, pp. 67-88.

Religa, J. (2017) "Management of innovation" in Lester, S. (Ed.), *Developing professional competence standards: final report*, ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/> pp. 13-16 (accessed 3rd August 2017).

Religa, J. and Lester, S. (2016), *Models and uses of competence in six countries' VET systems*, ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/41-review-on-current-situation> (accessed 3rd August 2017).

Winch, C. (2014) "Know-how and knowledge in the professional curriculum", in Young, M. and Muller, J. (Eds.), *Knowledge, expertise and the professions*, Abingdon, Routledge, pp. 47-60.

Winterton, J. (2009), "Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator?", *Journal of European Industrial Training* Vol. 33 No. 8/9, pp. 681-700.

Wolf, A. (2011), *Review of Vocational Education – The Wolf Report*, London, Department for Education and Department for Business, Innovation and Skills.