

# Berufliche Handlungsfähigkeit in Aus- und Fortbildungsberufen des Agrarbereichs

## Inhalt

1. Weshalb „berufliche Handlungsfähigkeit“ in der Berufsbildung?.....	2
2. Welchen Nutzen bringt das Prinzip der beruflichen Handlungsfähigkeit für die Ausbildung in den grünen Berufen?.....	4
3. Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit .....	5
4. Zwei Beispiele aus der Praxis.....	8
5. Die vollständige Handlung als Grundlage der beruflichen Handlungsfähigkeit.....	10
6. Glossar .....	13
Quellen/Impressum.....	15

### Hinweis:

Der Handlungsleitfaden wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Es wird jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Unterlage das generische Maskulinum verwendet, wobei alle Geschlechterformen (m/w/d) gleichermaßen gemeint sind.

## 1. Weshalb „berufliche Handlungsfähigkeit“ in der Berufsbildung?

Das Berufsbildungsgesetz<sup>1</sup> (BBiG) beschreibt seit 2005 die Vermittlung von beruflicher Handlungsfähigkeit als grundsätzliches Ziel der Berufsbildung.

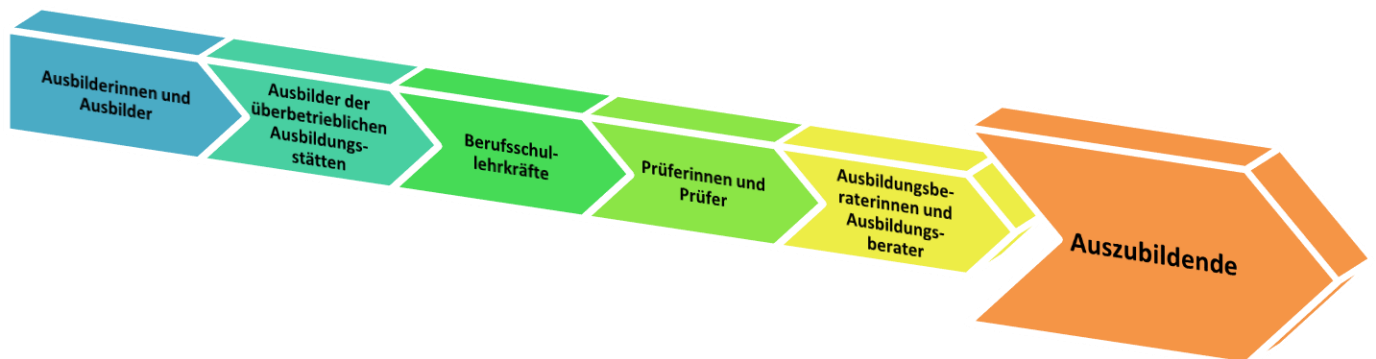
§1, Abs.3 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

„Die Berufsausbildung hat **die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)** in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen.“

Das bedeutet, dass alle relevanten Akteure im Rahmen der beruflichen Ausbildung auf dieses Ziel hinarbeiten und sich deshalb mit den Grundlagen der beruflichen Handlungsfähigkeit, entsprechenden Lehr- und Lernmethoden sowie Prüfungsverfahren gemäß ihrer jeweiligen Rolle auseinandersetzen sollen:

- Ausbilder in Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Auszubildende
- Berufsschullehrer
- Prüfer
- Ausbildungsberater der zuständigen Stellen (Kammern, Ämter usw.)

Abb. 1: Akteure der Berufsausbildung mit Wirkung auf Auszubildende<sup>2</sup>



Die Erklärung für diese Neuausrichtung der Berufsausbildung liefert der Gesetzestext gleich mit: In Ausbildung befindliche Menschen sollen für die Anforderungen der sich kontinuierlich **wandelnden Arbeitswelt** vorbereitet werden.

Begründet wird dieser Wandel mit immer rasanter stattfindenden gesellschaftlichen und technologischen Veränderungsprozessen. Besonders deutlich wird diese Entwicklung an der immer

<sup>1</sup> Bundesministerium der Justiz: [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/)

<sup>2</sup> Quelle: Dr. Antje Eder, TUM School of Social Sciences and Technology, München 2022 – eigene Darstellung

kürzer werdenden Halbwertszeit von Wissen. Digitalisierung, Globalisierung und zunehmende Ökologisierung sind zusätzliche Treiber dieses Wandels.

Stellen Sie sich einmal vor, was sich seit Ihrer Ausbildungszeit in Ihrem Beruf und an den berufs- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen alles verändert hat. Lebenslanges Lernen ist erforderlich, um einen Beruf über viele Jahre erfolgreich auszuüben.

Um sich diesen permanenten Veränderungen im Beruf und dessen Umfeld anpassen zu können, reicht allein der Erwerb von fachlichem Wissen und Fertigkeiten nicht mehr aus. Hierfür braucht es weitere **Schlüsselkompetenzen**, die in unterschiedlichen Situationen nutzbar sind bzw. werden.

In der vorherigen Fassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) war das Ziel der Berufsausbildung, den Auszubildenden die notwendigen Kenntnisse (Fachwissen) und Fertigkeiten (handwerkliche Umsetzung) zu vermitteln. Im Mittelpunkt standen also die fachspezifischen Qualifikationen.

Bereits in den 1990er Jahren rückten **neue Leitbilder** in den Fokus der beruflichen Bildung. Gefordert wurde mehr Praxisnähe sowie die Orientierung an realen betrieblichen Arbeitsprozessen.

Dies fand u. a. Eingang in Ausbildungsordnungen aus dieser Zeit.

*Beispiel:*

**Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt / zur Landwirtin  
Ausbildungsordnung für den Beruf Landwirt/in (1995), § 3 (2)<sup>3</sup>:**

*„Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt.“*

---

<sup>3</sup> Bundesministerium der Justiz: [https://www.gesetze-im-internet.de/lwausbv\\_1995/LwAusbV\\_1995.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/lwausbv_1995/LwAusbV_1995.pdf)

## 2. Welchen Nutzen bringt das Prinzip der beruflichen Handlungsfähigkeit für die Ausbildung in den grünen Berufen?

Ist und war die agrarische Berufsbildung nicht schon immer per se stark an der Praxis und an realen betrieblichen Arbeitsprozessen ausgerichtet? Der erfahrene Ausbilder wird dem sicher zustimmen. Dies bringen sowohl die Tätigkeiten als solche als auch die betrieblichen Strukturen mit sich. In anderen Ausbildungsbereichen wie etwa den kaufmännischen oder gewerblich-technischen Berufen mag dies teilweise, je nach betrieblicher Struktur, anders aussehen. Da das Berufsbildungsgesetz für alle geordneten Ausbildungsberufe gilt und die grünen Berufe permanenten Wandlungsprozessen unterworfen sind, bringt die Orientierung an der beruflichen Handlungsfähigkeit für die Ausbildung in den grünen Berufen zusätzliche Vorteile.

Auch in der grünen Branche haben sich die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen stetig verändert. Das allein nimmt schon Einfluss auf die Ausrichtung der Ausbildung und verlangt nach zusätzlichen fachübergreifenden Kompetenzen.

Betriebe wollen und brauchen selbstständig arbeitende Mitarbeiter, die eigenverantwortlich handeln und ihre Aufgaben fachlich kompetent und zuverlässig erledigen, die zugleich im Sinne des Unternehmens denken und handeln und bereit sowie in der Lage sind, sich entsprechend der an sie gestellten Anforderungen auch laufend fortzubilden und weiterzuentwickeln.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, muss ein Mitarbeiter über unterschiedliche Kompetenzen verfügen. Es reicht nicht aus, sich fachlich gut auszukennen. Man muss es auch praktisch und persönlich umsetzen können und wollen und in unterschiedlichen Situationen Entscheidungen treffen können. Dies alles umfasst die **berufliche Handlungsfähigkeit**. Sie ist insofern keine Neuerfindung, sondern ein Ausdruck dessen, was in der Praxis gewünscht und gefordert ist.

Ausbildern soll die Ausrichtung an der beruflichen Handlungsfähigkeit bewusst machen, wie selbstständiges berufliches Handeln in einer sich wandelnden Berufs- und Arbeitswelt gefördert werden kann.

Berufsschullehrern soll das Prinzip der Handlungsorientierung dabei helfen, einen an der Praxis ausgerichteten Unterricht zu gestalten und die Lehrinhalte praxisnah miteinander zu verzahnen.

Auszubildenden ermöglicht das Prinzip der Handlungsorientierung, übergreifende Fähigkeiten zu entwickeln für erfolgreiches berufliches Handeln – heute und in Zukunft. Im besten Fall unterstützt es sie dabei, einzelne Lerninhalte und Fertigkeiten besser in einen Gesamtzusammenhang einordnen zu können und dadurch Antworten auf die Frage nach dem „Warum“ zu finden.

Warum macht man dies so? Wozu ist es wichtig, das zu wissen? Wofür kann ich diese Fähigkeit noch einsetzen? Die Frage nach dem „Warum“ ist eine der Schlüsselfragen beim selbstorganisierten Lernen. Wer als Lernender ein „Warum“ kennt, der kann auch seine Motivation leichter zum Tragen bringen, indem er den Nutzen des Neuen für sich erkennt.

### 3. Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit

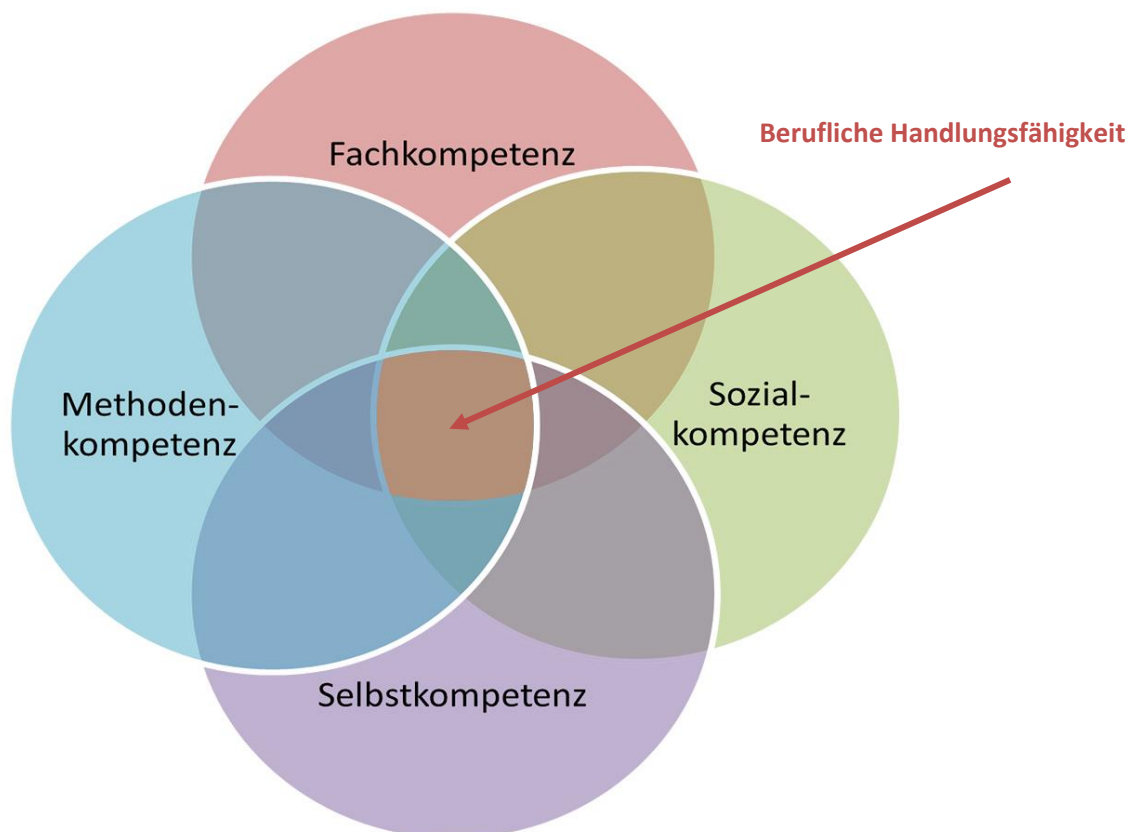
Berufliche Handlungsfähigkeit meint die Fähigkeit, sich in unterschiedlichen beruflichen Situationen sowohl fachlich kompetent, arbeitsorganisatorisch sinnvoll als auch persönlich und sozial verantwortlich verhalten zu können. Sie ermöglicht also dem Inhaber einer beruflichen Rolle, die Aufgaben und Herausforderungen seines Berufes bewältigen zu können.<sup>4</sup>

Berufliche Handlungskompetenz ergibt sich aus dem Zusammenwirken folgender Kompetenzbereiche

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Selbstkompetenz

Je nach dem beruflichen Anforderungsprofil kann die Schnittmenge dieser Kompetenzen variieren. Berufliche Handlungsfähigkeit zeigt sich in der Art und Weise, wie jedes einzelne berufliche Problem gelöst wird.

Abb. 2: Grafik Berufliche Handlungsfähigkeit<sup>5</sup>



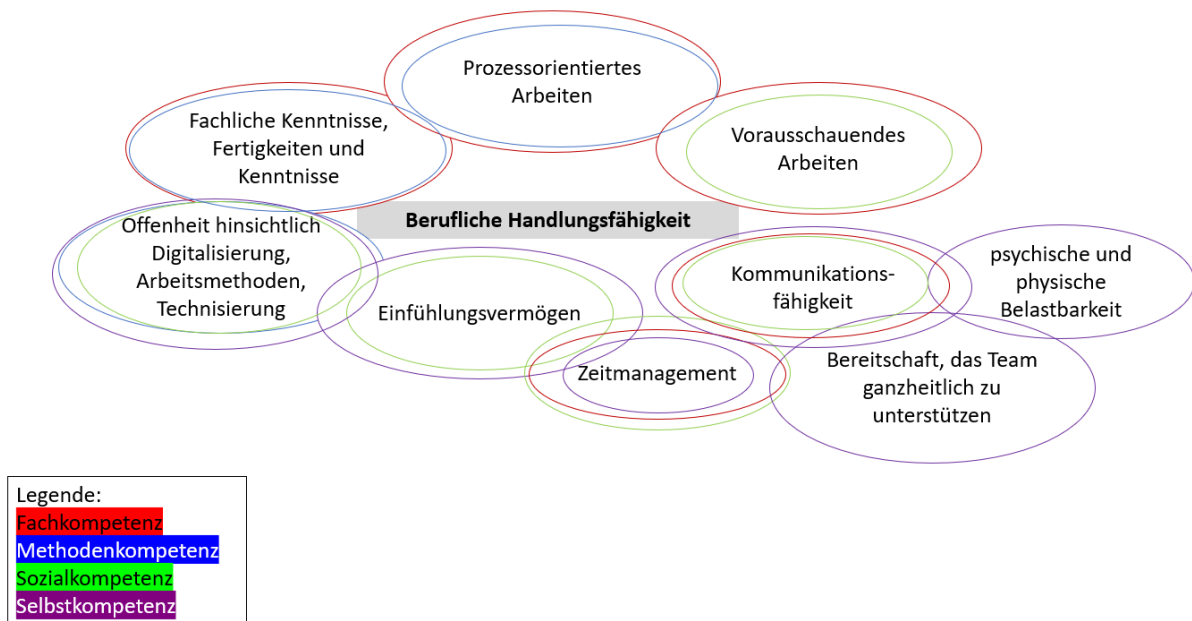
<sup>4</sup> vgl. Möhlenbruch et. al. (2000), S. 74.

<sup>5</sup> Quelle: Helma Ostermayer, ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021

Die berufliche Handlungsfähigkeit zeichnet sich durch fachliche und persönliche Eigenschaften aus, die es während der Berufsausbildung anzulegen, aufzubauen und zu vertiefen gilt. Um diese Eigenschaften konkret zu fassen, bedarf es der Beantwortung einer grundlegenden Frage:

„Was benötigt eine Fachkraft, um in ihrem Ausbildungsberuf und ggf. auch später in einem „fremden“ Betrieb beruflich flexibel einsetzbar zu sein?“

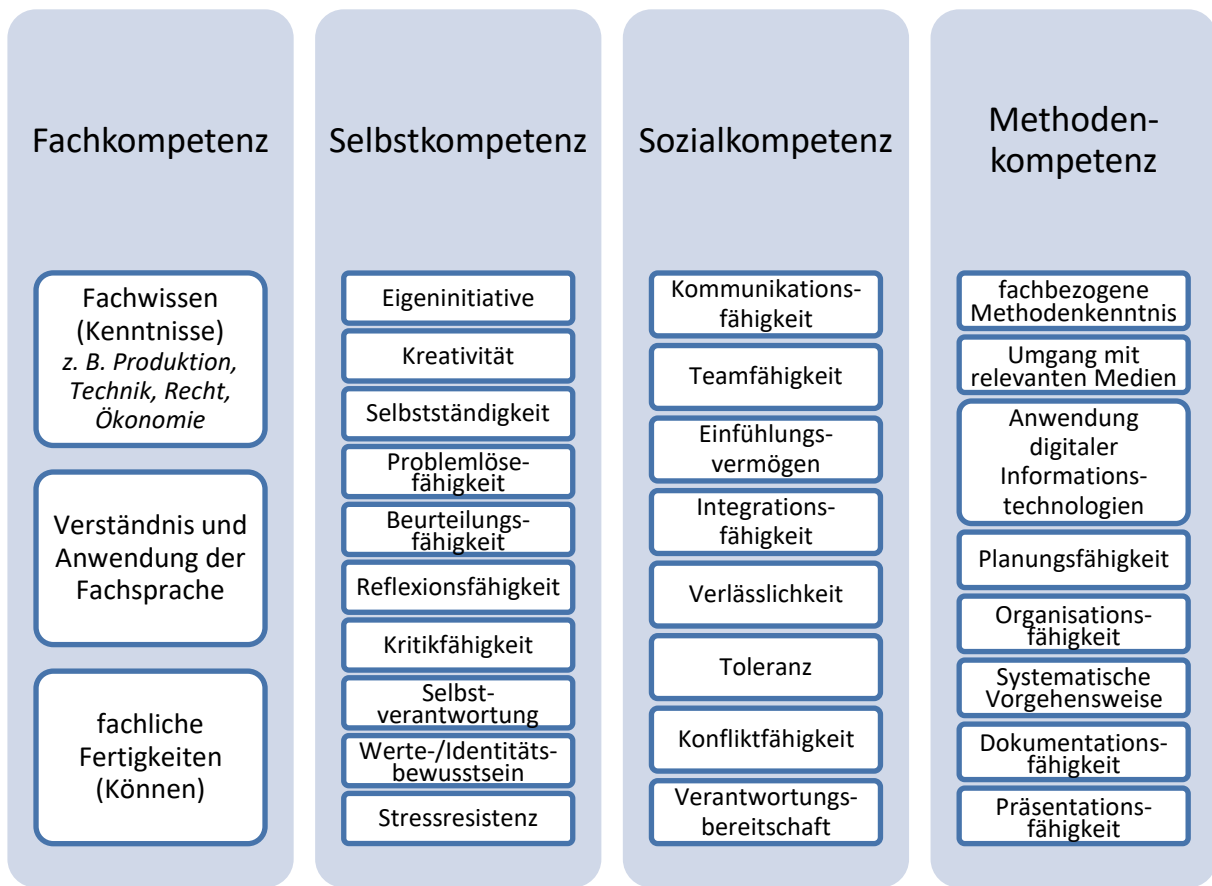
Abb. 3: Was benötigt eine Fachkraft, um in ihrem Ausbildungsberuf und ggf. auch später in einem „fremden“ Betrieb beruflich flexibel einsetzbar zu sein?<sup>6</sup>



Es ist also eine Fülle unterschiedlichster Kompetenzen erforderlich, die weit über die fachlichen hinausgehen.

<sup>6</sup> Quelle: Dr. Antje Eder, TUM School of Social Sciences and Technology, München 2022 – eigene Darstellung

Abb. 4: Beispiele für verschiedene Kompetenzbereiche<sup>7</sup>



Mit diesem Mix an Kompetenzen ausgestattet soll die permanente Anpassung an neue, sich ständig verändernde berufliche Anforderungen gelingen.

Berufliche Handlungsfähigkeit zeigt sich in konkreten und meist komplexen beruflichen Situationen. Sie ist also nicht theoretisch überprüfbar, sondern immer nur anhand realer betrieblicher Arbeitsaufgaben und -prozesse feststellbar. Man kann sie weder lehren noch lernen. Vielmehr geht es darum, in der Ausbildung einen Rahmen zu schaffen, der die Entwicklung von Handlungskompetenzen und damit beruflicher Handlungsfähigkeit begünstigt.

<sup>7</sup> Quelle: Helma Ostermayer, ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021 in Anlehnung an Schelten A. S. 172

## 4. Zwei Beispiele aus der Praxis

### **Beispiel Landwirt:**

Ein Landwirt, ob angestellt oder selbstständig, hat bei der Bonitur seines Rapsfeldes einen Schädlingsbefall der Kultur festgestellt. Allein hierfür benötigt er schon ausreichend Fachkenntnis, um die Situation beurteilen zu können. Ebenso muss er die Grundsätze des integrierten Pflanzenschutzes verbindlich einhalten und entscheiden, ob, wann und welche Pflanzenschutzmaßnahme (vorbeugende Maßnahmen, Anwendung von Schwellenwerten, Bevorzugung nicht chemischer Methoden) erforderlich ist (Fach- und Selbstkompetenz).

In unserem Beispiel wählt er ein geeignetes Pflanzenschutzmittel aus (Fachkompetenz), stellt entsprechend der Fläche und der Wirkungsweise des Produktes die auszubringende Lösung in erforderlicher Menge her und befüllt seine Ackerspritze damit (Fach- und Methodenkompetenz). Anschließend fährt er zur Fläche und bringt das Pflanzenschutzmittel sachgerecht aus (Fach- und Methodenkompetenz). Dabei muss er die Witterung sowie eine mögliche Abdrift beachten und die Standards des Umwelt- und Unfallschutzes einhalten (Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz). Treten plötzliche Witterungsänderungen auf, benötigt er die erforderliche Flexibilität, seine Vorgehensweise zu ändern.

Nachdem der Landwirt das Ausbringen beendet hat und die Fläche verlassen will, haben sich zwei Fußgänger am Feldweg versammelt, die ihn ansprechen. Er muss sich kritischen Fragen der Verbraucher zum Einsatz von Pflanzenschutzmitteln stellen und sich einerseits fachlich richtig als auch mit bedachter Wortwahl dazu äußern können, um in einen konstruktiven Dialog mit den Fußgängern zu treten (Fach- und Sozialkompetenz). Dazu sollte er in der Lage sein, seine eigenen Emotionen zu beherrschen und mit eventuellen Angriffen souverän umzugehen (Selbstkompetenz).

Wieder am Hof angelangt, reinigt er die Ackerspritze sachkundig (Fachkompetenz) und dokumentiert die Pflanzenschutzmaßnahme entsprechend der gesetzlichen Vorgaben (Fach- und Methodenkompetenz).

### **Beispiel Gärtner:**

Ein Gärtner hat den Auftrag, ein Beet im Garten eines Kunden neu zu gestalten. Dazu muss er zunächst ein Gespräch mit dem Kunden führen, um herauszufinden, welche Vorstellungen dieser hat, welche Pflanzen er besonders mag, welche nicht, wie hoch der Pflegeaufwand sein darf. Er muss überprüfen, wie die Bodenbeschaffenheit ist und welche Anforderungen der Standort mit sich bringt und dies bei der Beratung des Kunden und der Auswahl der Pflanzen entsprechend berücksichtigen.

Dazu benötigt er qualifizierte Fachkompetenzen (Wissen über geeignete Pflanzen, Bodenkunde sowie Fertigkeiten im Pflanzen, der Bodenbearbeitung, im Pflastern etc.) und Sozialkompetenz (mit Kunden kommunizieren, beraten, Wünsche erfragen). Er muss dem Kunden ggf. erklären, dass der Boden für die gewünschten Pflanzen nicht geeignet ist.

Anschließend muss er einen Pflanzplan anfertigen, in den er eigene Ideen einbringt, ein Angebot erstellen (Methoden- und Fachkompetenz), Entscheidungen treffen (Selbstkompetenz), Pflanzen und Material bestellen, einen Zeitplan erstellen und bei all dem in der Lage sein, je nach Witterungslage spontan Entscheidungen zu treffen, unvorhergesehene Probleme zu lösen, das Arbeitsergebnis zu kontrollieren und dem Kunden zu übergeben (Methoden-, Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz). Im besten Fall gibt er anschließend dem Kunden noch in verständlicher Form Pflegehinweise und gibt die erforderlichen Daten für die Rechnungstellung an die Buchhaltung weiter.



**Gedankenexperiment:**

Erinnern Sie sich selbst an eine typische, komplexe Arbeitssituation in Ihrem Beruf. Beschreiben Sie genau, was die einzelnen Arbeitsschritte sind und benennen Sie anschließend, welche Kompetenzen Sie für deren Umsetzung benötigen.

Diese kleinen Beispiele und das Gedankenexperiment machen deutlich, welche Vielfalt von Kompetenzen fast selbstverständlich Tag für Tag in der Praxis erforderlich sind, wie komplex doch vermeintlich alltägliche Aufgaben sein können und dass deren selbstständige Erledigung eine in sich abgeschlossene, vollständige Handlung darstellt.

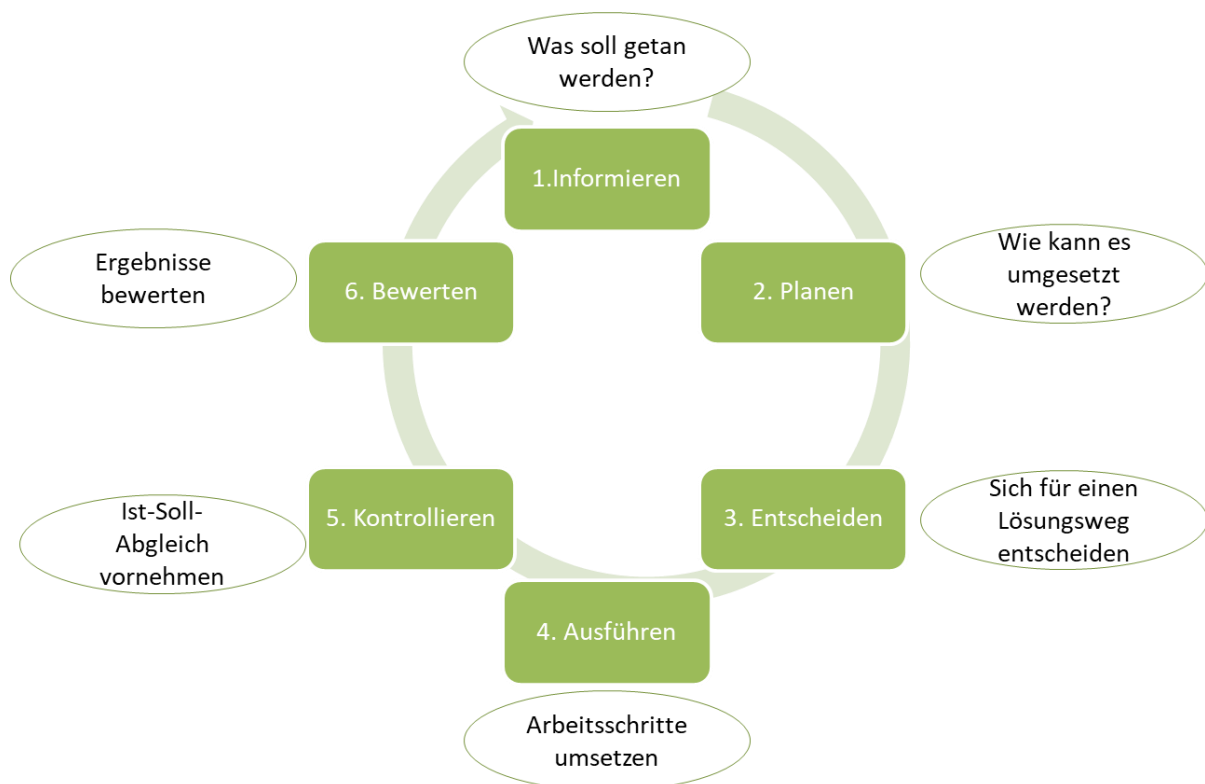
## 5. Die vollständige Handlung als Grundlage der beruflichen Handlungsfähigkeit

Eine **vollständige Handlung** beschreibt einen kompletten Arbeitsprozess vom Planen über das Durchführen bis hin zum Kontrollieren. Sie ist daher per se praxisnah und an realen betrieblichen Prozessen orientiert.

Bekannt geworden ist das Konzept in den 1970er-Jahren durch die Arbeitspsychologen Winfried Hacker und Walter Volpert. Es findet sich heute in den meisten Ausbildungsverordnungen wieder. Für die Praxis könnte man „vollständige Handlung“ mit „selbstständige Handlung“ übersetzen.

Die sechs Stufen dieses Prozesses verdeutlichen dabei, dass neben der Durchführung und Anwendung von Fachwissen auch der Planung und Kontrolle eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Dabei kommen verschiedene Kompetenzen zum Einsatz. Durch die Gesamtheit dieser sechs Stufen kann sich berufliche Handlungsfähigkeit zeigen und entwickeln.

Abb. 5: Vollständige berufliche Handlung<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Quelle: Bundesinstitut für Berufliche Bildung - Forum für AusbilderInnen. Handlungsorientiert ausbilden: Modell der vollständigen Handlung.

#### Beispiel Landwirt:

1. Informieren: Landwirt sammelt im Rahmen der Bonitur Informationen über den Zustand der Kultur und stellt dabei einen Schädlingsbefall fest.
2. Planen: Er bewertet den Schaden und zieht eine Pflanzenschutzmaßnahme nach den Grundsätzen des integrierten Pflanzenschutzes in Erwägung. Dabei berücksichtigt er die zeitliche Planung, wann die Maßnahme durchgeführt werden sollte und mit welchem Präparat.
3. Entscheiden: Nach Abwägen von Risiken/Kosten und Nutzen der Maßnahme und unter Berücksichtigung der Witterungsverhältnisse entscheidet er sich für die Durchführung der Maßnahme und trifft die erforderlichen Vorbereitungen.
4. Ausführen: Nun führt der Landwirt die Pflanzenschutzmaßnahme sachkundig unter Berücksichtigung des Umwelt- und Gesundheitsschutzes durch.
5. Kontrollieren: Hierzu ist es dringend erforderlich, bereits während der Arbeit auf die Einhaltung der Standards zu achten und Vorsicht walten zu lassen sowie bei auftretenden Änderungen der äußeren Faktoren flexibel zu reagieren. Ein weiterer Kontrollschritt ist die Dokumentation der Ausbringung im Spritzbuch.
6. Bewerten: Den Erfolg der Maßnahme kontrolliert er einige Tage nach der Durchführung und bewertet dadurch das Ergebnis auf seine Wirksamkeit hin.

#### Beispiel Gärtner:

1. Informieren: Der Gärtner erhält den Auftrag, ein Beet beim Kunden neu anzulegen. Er sammelt Informationen über Kundenwünsche, Boden, Standort etc.
2. Planen: Nun entwickelt er verschiedene Ideen, wie das Beet bepflanzt werden könnte, was dafür an Material, Maschinen und Zeit benötigt wird.
3. Entscheiden: Nach Abwägen der Kalkulation und Abstimmen seiner Planung mit den vorliegenden Informationen und Kundenwünschen, entscheidet er sich für eine bestimmte Lösung.
4. Ausführen: Nun bereitet er die Arbeit vor und führt sie fachgerecht aus.
5. Kontrollieren: Während der Arbeit und am Ende vergleicht er das Ergebnis immer wieder mit seiner Planung und nimmt gegebenenfalls erforderliche Korrekturen vor. Wenn sich z. B. die Witterung während der Ausführung ändert, reagiert er flexibel und passt seine Planung entsprechend an.
6. Bewerten: Am Ende der Ausführung bewertet er das Ergebnis auf fachlich korrekte Umsetzung und Optimierungsmöglichkeiten. Gegebenenfalls lässt er sich auch vom Kunden ein Feedback geben.

Übertragen Sie dieses Beispiel wieder auf Ihren beruflichen Kontext.

Das Prinzip der vollständigen Handlung wird als Lernkonzept für die Ausbildung genutzt und eignet sich besonders gut, um die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit zu fördern (siehe Kap. 2 „Handlungsorientiert ausbilden“).

## 6. Glossar

### Kompetenz

Die Fähigkeit eines Menschen, Berufs- und Lebenssituationen zu bewältigen. Dies umfasst auch subjektive Einstellungen und Verhaltensmuster.<sup>9</sup>

### Qualifikation

Die Gesamtheit aller Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die im Rahmen eines Bildungs- und Lernprozesses erworben werden.<sup>10</sup>

### Schlüsselkompetenzen

Fachübergreifende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in unterschiedlichen Situationen eingesetzt werden können und dem Einzelnen einen flexiblen Umgang mit sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt ermöglichen<sup>11</sup> (einschließlich methodischer, persönlicher und sozialer Kompetenzen).

### Berufliche Handlungskompetenz

„Die Fähigkeit und Bereitschaft, in Situationen der beruflichen, öffentlichen und privaten Lebensbereiche sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d. h. anstehende Probleme auf der Basis geeigneter Handlungsschemata selbstständig zu lösen“.<sup>12</sup>

### Berufliche Handlungsfähigkeit

Das Berufsbildungsgesetz beschreibt seit 2005 die Vermittlung von beruflicher Handlungsfähigkeit als grundsätzliches Ziel der Berufsbildung.

#### *§1, Abs.3 Berufsbildungsgesetz (BBiG)*

*„Die Berufsausbildung hat **die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)** in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen.“*

### Vollständige Handlung

Handlungsorientiertes Lernkonzept, bestehend aus sechs Stufen: Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Bewerten. Das Konzept stammt aus der Arbeitspsychologie und wurde auf die Berufsbildung übertragen, um berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben.<sup>13</sup>

### Fertigkeit

(teilweise) automatisierte Handlung oder Handlungsfolge, die eingeübt und trainiert wird. (Bsp. Wie dreht man eine Drillmaschine ab?)<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Möhlenbruch et. al. (2000), S. 74.

<sup>10</sup> Möhlenbruch et. al. (2000), S. 74.

<sup>11</sup> Möhlenbruch et. al. (2000), S. 74.

<sup>12</sup> Möhlenbruch et. al. (2000), S. 74 ff.

<sup>13</sup> BiBB. Forum für AusbilderInnen. Handlungsorientiert ausbilden: Modell der vollständigen Handlung.

<sup>14</sup> Möhlenbruch (2000), S. 74.

**Kenntnis**

Wissen, konkretes Fachwissen, Hintergrundwissen. (Was weiß ein Individuum?)

**Fähigkeit**

Die Bereitschaft und das Vermögen eines Individuums, etwas zu können (vgl. Kompetenz); in der Regel erworben durch Üben und praktisches Tun.

**Fachkompetenz**

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.<sup>15</sup>

**Selbstkompetenz**

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 Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.<sup>16</sup>

**Sozialkompetenz**

Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.<sup>17</sup>

**Methodenkompetenz**

Die Bereitschaft und Fähigkeit zu zielgerichtetem, planmäßigem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen (zum Beispiel bei der Planung der Arbeitsschritte).<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> KMK (2018), S. 15.

<sup>16</sup> KMK (2018), S. 15.

<sup>17</sup> KMK (2018), S. 15.

<sup>18</sup> KMK (2018), S. 16.

## Quellen

Böhm-Friese, Ines in: Berufsausbildung und Mitarbeiterführung. Die Landwirtschaft. Eugen Ulmer Verlag 2007.

Bundesinstitut für Berufsbildung, [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

Bundesinstitut für Berufsbildung, Forum für AusbilderInnen. Handlungsorientiert ausbilden: Modell der vollständigen Handlung. [https://www.foraus.de/de/themen/foraus\\_109495.php](https://www.foraus.de/de/themen/foraus_109495.php)

Kultusministerkonferenz (KMK): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, 2018.

Möhlenbruch, Georg; Mäueler, Bernd; Siebertz, Gottfried; Hoffmann, Ernst: Ausbilden und Führen im Beruf. Verlag Eugen Ulmer 2000.

Schelten , Andreas: Einführung in die Berufspädagogik. Franz Steiner Verlag 2010

## Impressum

Herausgeber:

Deutscher Bauernverband e.V.

Claire-Waldoff-Str. 7

10117 Berlin

Tel.: 030 / 31904 – 441

f.schmie@bauernverband.net

[www.qualitaet-berufsbildung-agrar.de/](http://www.qualitaet-berufsbildung-agrar.de/)

Projektleitung:

Martin Lambers

Franziska Schmie

Inhalt und Redaktion:

Helma Ostermayer

ostermayer | Beratung. Seminare. Moderation

[www.ostermayer-online.com](http://www.ostermayer-online.com)

Förderung:

Landwirtschaftliche Rentenbank



Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

Berlin, im Februar 2022