

Vera Timmerberg

Der Kompetenznachweis Kultur: Ein Instrument zur Professionalisierung und Qualitätssicherung?

In Anlehnung an den Vortrag auf der Fachtagung „Stärken sichtbar machen“ am 18. April 2008 in Hannover (veröffentlicht demnächst im kopaed-Verlag).

Der Kompetenznachweis Kultur: Ein Instrument zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung? Lassen Sie mich zuerst die Frage selbst konturieren: Ich interpretiere sie so, dass Professionalisierung hier verstanden wird als ein Teilbereich von Qualitätssicherung und nicht nach zwei unterschiedlichen Dimensionen gefragt wird: Qualitätssicherung und Professionalisierung. Anders formuliert lautete damit die Fragestellung: inwieweit werden über den Kompetenznachweis Kultur Professionalisierungsprozesse in Gang gesetzt, die auf diese Weise einen Beitrag zur Qualitätssicherung kultureller Bildungsarbeit leisten? Außerdem interpretiere ich die Frage so, dass hier gefragt wird, inwieweit der Kompetenznachweis Kultur nicht nur ein wertvolles Instrument für die Jugendlichen ist, die ihn erhalten, sondern auch für die ihn vergebenden Fachkräfte bzw. das Arbeitsfeld kultureller Bildungsarbeit insgesamt. Und den Fokus dieser Frage interpretiere ich nicht in dem Sinne, **ob** der Kompetenznachweis Kultur überhaupt zu Professionalisierung und damit zur Qualitätsentwicklung einen Beitrag leistet, sondern **wie** er es tut. Denn der Kompetenznachweis Kultur ist ja als ein Instrument der Qualitätsentwicklung durch Professionalisierung konzipiert worden. Womit er zumindest dem Anspruch nach diese Ziele verfolgt (vgl. Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2006).

Wie prüft man aber die erfolgreiche Verwirklichung der Ansprüche an ein solches Instrument? Beispielweise, indem man sie mit der tatsächlichen Vergabep Praxis konfrontiert und versucht, an ihr zu rekonstruieren, welche empirischen Hinweise es darauf gibt, dass die explizit formulierten Ziele auch umgesetzt worden sind. Das hieße aber auch, die Augen dafür offen zu halten, ob es darüber hinaus Hinweise gibt, die gewissermaßen einen Überschuss an Erfolg oder Effekt indizieren, die im ursprünglichen Anspruch gar nicht explizit formuliert waren. Für eine solche empirische Prüfung bedarf es also eines gewissen Maßes an Praxiserfahrung und die liegt für den Kompetenznachweis Kultur nun wirklich ausreichend vor. (...) Die BKJ kann (...) auf eine breite Praxis mit dem Kompetenznachweis Kultur schauen und es liegen Erfahrungswerte aus vier Jahren vor, wenn man die Erprobungsphase von zwei Jahren nicht mit einrechnet. Das heißt zum Beispiel, dass über 1000 Jugendliche mittlerweile einen Kompetenznachweis Kultur erhalten haben; 460 Fachkräfte sich bundesweit aus den verschiedenen künstlerischen Sparten und Arbeitsfeldern zu Kompetenznachweis Kultur-Berater/innen haben ausbilden lassen; eine Vielzahl von Einrichtungen Teamschulungen durchgeführt hat und ein dichtes Netzwerk aus Servicestellen bundesweit agiert. Zudem ist der Kompetenznachweis Kultur in die Ausbildung von angehenden Fachkräften eingegangen und wird an der Universität Hildesheim und Dortmund studienbegleitend angeboten. Zudem wurde im Jahr 2006 eine summative und eine formative Evaluation durchgeführt, die die Effekte des Kompetenznachweises Kultur in Bezug auf die Jugendlichen, ihre Eltern, die Berater/

innen und die Fortbildungsbeauftragten herausgearbeitet haben. Man kann also sagen, dass, wenn man so will, nun wirklich ausreichend empirisches Material, oder anders: ein breites Erfahrungswissen auf unterschiedlichen Arbeitsebenen, vorliegt, an dem die erfolgreiche Umsetzungspraxis des Kompetenznachweises Kultur abgelesen werden kann. Ich möchte also im Folgenden ausgewählte Elemente herausgreifen, um an ihnen zu rekonstruieren, wo und wie es durch den und mit dem Kompetenznachweis Kultur meines Erachtens gelungen ist, einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung zu leisten, indem ich mich vor allem an dem vorhandenen Praxiswissen und weniger an der theoretischen Konzeption des Kompetenznachweises Kultur orientiere. (...).

1. Professionalisierung und kulturelle Bildungsarbeit

Professionalisierung ist ein Begriff, den man durchaus auch Alltagssprachlich versteht, der aber hier auf seine theoretische Dimension fokussiert ist. Alltagssprachlich wird er häufig im Sinne von *Professionalität* oder *professionell* verstanden und damit ist dann gemeint, dass jemand seine Arbeit bewusst oder begründet tut und damit ein gewisses Maß an Qualität erreicht wird. Professionalität wird so als Bewertung verstanden: das sind Profis. Demgegenüber stehen Begriffe wie *Laie* oder noch stärker *Dilettant*. Jemand also, der seine Arbeit ‚irgendwie‘ macht und nicht gesichert ist, dass sie ein gutes Ergebnis hervorbringt. Umgekehrt: man sagt, jemand sei nicht professionell, wenn er nicht souverän agiert, wenn er seine Arbeit schlecht macht oder nicht im Sinne seines ‚Berufsethos‘ vorgeht. Im Alltagssprachlichen Gebrauch des Begriffes ‚Professionalität‘ handelt es sich demnach oftmals um einen Bewertungsmaßstab für die Qualität der Arbeit von Einzelnen.

Demzufolge hieße Professionalisierung, zielgerichtete Maßnahmen durchzuführen, an diesem Zustand etwas zu verändern. Wenn öffentlich die Frage nach der Professionalisierung von Fachkräften gestellt wird, wie das ja hier durch die Frage *Der Kompetenznachweis Kultur als Instrument der Professionalisierung?* getan wird, kann meines Erachtens zumindest der Verdacht aufkommen, man ginge wie selbstverständlich davon aus, dass es dann auch so etwas wie einen Bedarf nach Professionalisierung gebe. Würde also in diesem Kontext konkret bedeuten, dass die Fachkräfte kultureller Bildungsarbeit einen Professionalisierungsbedarf haben, weil sie ihre Arbeit schlecht machen und es hier nun darum ginge, wie daran etwas durch den Kompetenznachweis Kultur geändert werden könne. Um diese Perspektive geht es selbstverständlich nicht! Dass die Fachkräfte kultureller Bildungsarbeit ihre Arbeit in diesem Sinne professionell machen, wird hier nicht in Zweifel gezogen. Wenngleich ebenfalls außer Zweifel steht, dass es, wie überall, auch in der kulturellen Bildungsarbeit solche Fachkräfte gibt, die ihre Arbeit besser als andere machen. Wobei der Bewertungsmaßstab für dieses ‚besser oder schlechter‘ ein eigenes Thema wäre. Kurzum, wenn im Rahmen dieser Tagung die Frage nach Professionalisierung gestellt wird, dann geht es nicht darum, wie Fachkräfte von zuvor schlechten zu nachher guten Fachkräften werden, sondern inwieweit der Kompetenznachweis Kultur einen Beitrag für eine strukturelle Professionalisierung, d. h. eine Stärkung der Profession als ganzer, leisten kann. In diesem Rahmen kann nicht die gesamte Debatte um Professionalisierung und Qualitätssicherung aufgerollt werden. Ich möchte jedoch ein paar Aspekte aus der Debatte um die *Professionalisierung Sozialer Arbeit* aufgreifen, die mir hier als hilfreich und übertragbar erscheinen.

Die Debatte um Professionalisierung nimmt ihren Ausgangspunkt in der Frage, wann überhaupt eine Tätigkeit als eine Profession gelten kann und was eine Profession von anderen Tätigkeiten unterscheidet. Im Zuge dieses Fachdiskurses haben sich aus den unterschiedlichen Ansätzen, Ausrichtungen und Positionen folgende Merkmale einer Profession etabliert (vgl. Dewe 1988, Lenzen 1998, Otto 2001):

- 1) Es existieren eigenständige und theoretisch fundierte Ausbildungsgänge.
- 2) Es wird über eine eigene Fachterminologie verfügt.
- 3) Es gibt eine eigene Fach- und Sachautorität.
- 4) Es gibt eine exklusive Handlungskompetenz.
- 5) Es gibt ein eigenes Berufsethos.
- 6) Es werden Aufgaben von gesamtgesellschaftlicher Relevanz übernommen.
- 7) Es erfolgt eine Selbstkontrolle durch Verbände und Interessensvertreter/innen.

Professionen, die diesen Indikatoren gerecht werden sind beispielweise Juristen/ innen oder Ärzte/innen – die meisten anderen Berufe aber lassen sich mit diesem Modell nicht als Profession identifizieren. Dies führt sowohl in der Fachdebatte als auch in der öffentlichen Wahrnehmung zu einem Problem der Anerkennung und zu einem vermeintlichen Niveauunterschied dieser Berufe. Aufgrund der zunehmenden Ausdifferenzierung von Berufsfeldern gilt dies insbesondere für neu entstehende Tätigkeitsbereiche, die nicht auf eine lange Tradition zurückblicken können und sich so bereits etabliert haben. Nicht zuletzt durch ein neues Selbstbewusstsein der Erziehungsberufe (vgl. Lenzen 1998) ist daher gegen das oben genannte Modell ein Fachdiskurs entstanden, der zum Ziel hat, weite Berufsfelder einzubeziehen und adäquatere Merkmale für eine Profession zu entwickeln. Dies lässt sich an der Diskussion um die Professionalisierung Sozialer Arbeit exemplarisch ablesen. Im Mittelpunkt dieses Diskurses geht es also nicht nur um eine Veränderung von Merkmalen eines Modells, sondern dahinter verbirgt sich die Frage nach der Anerkennung ganzer Berufsstände. Die Probleme, die sich im Rahmen der Debatte um die Anerkennung Sozialer Arbeit als Profession gezeigt haben sind im Grunde bis heute virulent. Es ist nicht gelungen, die Monopolstellung Sozialer Arbeit zu identifizieren, auch hat sie keine eigene Fachmethodik entwickeln können, die sich von anderen Disziplinen komplett absetzt. Dies hat die Folge, dass Soziale Arbeit immer wieder auf dem Prüfstand steht und in den Zwang gerät, ihre Bedeutung und Autonomie belegen zu müssen, obwohl deren gesellschaftliche Relevanz außer Zweifel steht. Meines Erachtens ist das auf die Situation in der kulturellen Bildungsarbeit übertragbar. Und das ist ja auch von Seiten der BKJ zum Beispiel von Max Fuchs 1993 in seinen Anmerkungen zum Zusammenhang von Bildungssystem und Beschäftigungssystem im Kulturbereich in allgemeiner Perspektive getan worden. Meines Erachtens verschärft sich aber das eben für die Soziale Arbeit beschriebene Phänomen noch, weil die Qualifikation, also das Berufsbild und dessen Spezifik bei Fachkräften kultureller Bildungsarbeit sehr unterschiedlich ist und keine einheitliche und für alle verbindliche Ausbildung existiert, die jemanden zu einer Fachkraft kultureller Bildungsarbeit qualifiziert. Wir sprechen zwar immer vereinheitlichend von ‚den Fachkräften‘, de facto handelt es sich aber dabei um eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern von Künstlern/innen, Kulturpädagogen/ innen oder Kulturvermittlern/innen und anderen, die in zum Teil sehr unterschiedlichen Arbeitsfeldern nach ganz verschiedenen Ansätzen arbeiten. Wir begreifen ja

oftmals gerade die Vielfalt dieser unterschiedlichen Ansätze und Bezugsdisziplinen als eine Qualitätsdimension kultureller Bildungsarbeit. Im Vergleich zu den oben genannten Kriterien einer Profession also ein völlig anderer Ansatz. Sich hier vorzustellen, dass es eine in diesem strengen Sinne völlig autonome Fach- und Sachautorität kultureller Bildungsarbeit geben könnte oder sollte, fällt schwer. Jetzt könnte man sagen, dass vor diesem Hintergrund bezweifelt werden muss, ob kulturelle Bildungsarbeit jemals überhaupt zu einer Profession werden kann bzw. sollte. Meines Erachtens hilft hier der Ansatz von Maja Heiner weiter. Sie schlägt in ihrem Buch *Professionalität in der sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven* vor, die Frage nach der Professionalität empirisch zu beantworten. Auf diesem Wege soll es gelingen, zu einer an der Praxis orientierten Beschreibung dessen zu kommen, was Professionalität tatsächlich ausmacht, anstatt Prinzipien, die der Praxis fremd sind und ihr außen stehen als Maßstab anzulegen. Heiner entwickelt dem gemäß das so genannte ‚konsensfähige Modell professionellen Handelns‘. In dessen Mittelpunkt steht, verkürzt gesagt, ein Konzept von Professionalität, das sich durch die „Expertise“ des in der Praxis Handelnden ausweist. Mit Expertise ist nach Heiner ein „Wissen und Können zur Bewältigung der beruflichen Aufgaben“ gemeint. Die Inhalte dieser Expertise werden von den anderen in dieser Praxis stehenden akzeptiert, weil sie ausgewiesen den Kern ihrer Arbeit ausmachen und damit einen Konsens darstellen. Nach Heiner ist Handeln in Sozialer Arbeit dann als in diesem Sinne professionell zu bezeichnen, wenn folgende Merkmale erfüllt sind:

- 1) Handeln in Sozialer Arbeit vermittelt zwischen Individuum und Gesellschaft (Stichwort: Doppeltes Mandat).
- 2) Handeln in Sozialer Arbeit hat die Autonomie des/r Klienten/innen zum Ziel.
- 3) Handeln in Sozialer Arbeit setzt sich aktiv dafür ein, dass Klienten/innen unterstützt und in die Lage versetzt werden, ihre Lebenssituation insgesamt zu verbessern.
- 4) Handeln in Sozialer Arbeit ist ressourcenorientiert, mehrdimensional, mehrperspektivisch, vernetzend, umfeldbezogen und partizipativ.
- 5) Handeln in Sozialer Arbeit beinhaltet die systematisch, methodisch kontrollierte und selbstkritische Reflexion des eigenen Handelns und seiner strukturellen Rahmenbedingungen.

2. Elemente der Qualitätssicherung durch den Kompetenznachweis Kultur

Damit komme ich zum Ausgangspunkt meiner Frage zurück: Der Kompetenznachweis Kultur als Instrument der Professionalisierung und Qualitätsentwicklung? Meines Erachtens kann man vor allem mit dem letztgenannten Merkmal – der Reflexivität als Zeichen von Professionalität durch systematische, methodisch kontrollierte und selbstkritische Analyse des eigenen Tuns und der dazugehörigen Rahmenbedingungen – in unserem Kontext viel anfangen. Betrachtet man den Kompetenznachweis Kultur in seiner Konzeption und in seiner Praxis dann ist er in Anspruch und Wirklichkeit doch geradezu dazu prädestiniert, Reflexionsprozesse in Gang zu setzen. Und zwar auf der Seite der Jugendlichen, der Fachkräfte und auch auf Institutionsebene. Sehen wir uns das Verfahren zum Kompetenznachweis Kultur daraufhin noch einmal an:

Die Praxisanalyse Hier geht es darum, sich die Anforderungen, Aufgabenstellungen, Ziele und Arbeitsschritte des eigenen Tuns bewusst vor Augen zu führen. Sie werden schriftlich fixiert,

analytisch getrennt und im Hinblick auf ihr Potenzial an zu fördernden Schlüsselkompetenzen interpretiert. Als Ergebnis liegt hier eine detaillierte und dichte Beschreibung der eigenen Handlungspraxis dokumentiert vor. Diese Dokumentation dient nicht nur dazu, den nächsten Schritt des Verfahrens durchzuführen, sondern in die weitere Arbeit integriert zu werden. Sei es, um an sie anzuknüpfen, sei es, um Konzepte zu verändern.

Die teilnehmende Beobachtung Hier besteht die Aufgabe darin, sich selbst, die Jugendlichen und den gesamten Arbeitsprozess teilnehmend zu beobachten. Man greift dabei nicht nur auf methodisch kontrollierte und etablierte Verfahren aus der empirischen Sozialforschung zurück, sondern dokumentiert diese Beobachtungen. Die Dokumentation bietet die Möglichkeit zur Reflexion der eigenen Praxis. Und dieser Vorgang geht dann über einen situationsabhängigen Eindruck hinaus, weil die Dokumente über einen längeren Zeitraum entstehen und zusammen gelesen werden können. Nicht zuletzt bieten sie den Referenzrahmen für den nächsten Schritt des Verfahrens und können somit als empirische Daten gelten.

Das dialogische Verfahren Das dialogische Verfahren ist eine etablierte Methode in einem gleichberechtigt aufgebauten Kommunikationsrahmen Selbst- und Fremdrelexionen zu äußern, auszutauschen und kritisch zu hinterfragen. Sowohl der Jugendliche als auch die Fachkraft erfahren etwas über die jeweils beobachtete Praxis. Das kommt einer kleinen kontinuierlich durchgeführten Selbst- und Fremdevaluation gleich. In fachterminologischer Weise der empirischen Forschung werden hier in den Gesprächen die empirisch gewonnenen Daten über die Arbeitspraxis kommunikativ validiert. Auf diesem Weg erfährt die Fachkraft selbstverständlich auch etwas über die intendierten und nicht intendierten Auswirkungen der eigenen Arbeit. Schließlich werden in diesen Gesprächen Wertungen, Kritik, Anerkennung und anderes offenbar.

Die Dokumentation von Arbeitsprozessen und -ergebnissen Die Dokumentation des gesamten Prozesses erfordert eine Vergegenwärtigung der eigenen Arbeit mit anderen Mitteln. Und zwar durch die Erstellung eines Textes. Dieser Text enthält alle Teilergebnisse der oben genannten Schritte und erfordert strenge Distanz durch die Notwendigkeit, hier wohlwollend eine Beschreibung für eine andere Person anzufertigen, und zwar unter Einbezug dieser Person. Aus den Rückmeldungen der Fachkräfte ist bekannt, dass gerade der letzte Schritt, der zunächst am einfachsten zu bewältigen scheint, oftmals die größte Herausforderung darstellt, weil die so sehr vertraute Praxis in ein anderes Medium übersetzt werden muss. Ohne diese, die Praxis, vorher extensiv gedeutet zu haben, lässt sich ein solcher Text gar nicht erstellen, weswegen hier alle Bausteine der einzelnen Reflexionsprozesse zusammenfließen.

Die Fortbildung zum/r Kompetenznachweis Kultur-Berater/in Fortbildungen als solche sind Mittel der Professionalisierung. Die Fortbildung zum/r Kompetenznachweis Kultur-Berater/in hat nicht nur die Vermittlung des Nachweisverfahrens und der Vergabemodalitäten zum Inhalt, sondern hier steht die einzelne Fachkraft mit der eigenen Lernbiografie explizit im Mittelpunkt. Die eigenen Kompetenzen werden vergegenwärtigt, vertraute Handlungsmuster hinterfragt und im kollegialen Austausch mit den anderen Fachkräften reflektiert. Insbesondere die Praxisphase zwischen den beiden Phasen der Fortbildung ist häufig der Moment, in dem, weil hier etwas Vertrautes, die Praxis, durch etwas was vorher nicht da war, der Kompetenznachweis Kultur, fremd wird. Das Verfahren streut sozusagen ‚Sand ins Getriebe‘, es stört und führt nicht selten dazu, dass langjährig etablierte Vorgehensweisen

geändert werden müssen. Ob das im Einzelfall immer gut ist, ist hier nicht das Argument, sondern, die Tatsache, innehalten zu müssen und neu nachzudenken, bedeutet zu reflektieren – in Bewegung zu bleiben.

Die Ausbildung an Hochschulen Die Zusatzqualifikation zum/r Kompetenznachweis Kultur-Berater wird seit 2006 mittlerweile an den Hochschulen Hildesheim und Dortmund studienbegleitend angeboten. Das heißt, Studierende lernen die Verfahrensschritte zum Kompetenznachweis Kultur bereits in der Ausbildung kennen und können sie dann nach Abschluss ihres Studiums anwenden. Im Rahmen dieser Qualifizierung werden wesentliche theoretische und praktische Bausteine zum Erkennen und Feststellen von Kompetenzen vermittelt. Für die Kompetenznachweis Kultur-Berater/in bietet sich mit dieser Zusatzqualifikation die Möglichkeit, sich intensiv mit den Wirkungen kultureller Bildungsarbeit auseinanderzusetzen. Das bedeutet, dass sie von Anfang an ein Instrument der Selbstreflexion an der Hand haben, das ihnen ermöglicht, die Konzeption der eigenen Praxis bewusst zu steuern und zu hinterfragen. Meines Erachtens ist das im Hinblick auf eine Professionalisierung der konsequenteste Schritt, eine autonome Fach- und Sachautorität auszubilden.

Fazit Der Kompetenznachweis Kultur ist auf die gerade beschriebene Weise ein Instrument zur Professionalisierung und damit zur Qualitätsentwicklung. Das zeigt meines Erachtens deutlich die Praxis und die Konzeption dieses Bildungspasses. Selbstverständlich ist der Kompetenznachweis Kultur nur ein kleiner Baustein von Qualitätsentwicklung und man überstrapazierte gewiss seine Bedeutung, wenn man gar den Umkehrschluss wagte, ohne Kompetenznachweis Kultur gäbe es keine Professionalisierung und damit keine Qualitätsentwicklung. Darum geht es hier natürlich nicht, aber er kann einen wichtigen Teil dazu beitragen. (...).

Literatur

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2006): Der Kompetenznachweis Kultur. Ein Nachweis von Schlüsselkompetenzen durch Kulturelle Bildung. Remscheid.

Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (1988): Die opake Wissensbasis pädagogischen Handelns. Einsichten aus der Verschränkung von Wissensverwendungsforschung und Professionalisierungstheorie. Bielefeld.

Dewe, Bernd/Otto, Hans-Uwe: Profession – Sozialarbeit/Sozialpädagogik zwischen Profession und Organisation. In: Otto, Hans-Uwe u. a. (2001) (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, S.1405-1423.

Fuchs, Max: „Anmerkungen zum Zusammenhang von Bildungssystem und Beschäftigungssystem im Kulturbereich“. In: Liebold, Christiane/Wagner, Bernd (Hrsg.) (1993): Aus- und Fortbildung für kulturelle Praxisfelder. Bonn, S. 131 – 147.

Heiner, Maja (2004): Professionalität in der sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven. Stuttgart.

Lenzen, Dieter (1998) (Hrsg.): Pädagogische Grundbegriffe. Band 2. Reinbek.