

Silke Müller & Alexandra Brutzer

Kompetenzraster zur Unterstützung des individuellen Kompetenzentwicklungsprozesses am Beispiel des Ausbildungsberufs Hotelfachmann/Hotelfachfrau

Die individuelle Gestaltung von Kompetenzentwicklungsprozessen stellt eine anspruchsvolle Aufgabe für Lehrkräfte dar. Kompetenzraster können hierfür ein geeignetes pädagogisches Instrument sein. Der vorliegende Beitrag präsentiert entlang der Hamburger Curriculumstrategie erste Überlegungen zur Gestaltung von Kompetenzrastern am Beispiel des Hotelgewerbes.

Schlüsselwörter: Kompetenzraster, Kompetenzentwicklung, individuelle Förderung, Hotelfachmann/-frau

Competency frameworks to support the individual competence development process using the example of the hotel management specialist

The individual design of competence development processes represents a challenging task for teachers. Competency frameworks can be a suitable pedagogical tool for this purpose. This article presents initial considerations for the design of competency framework based on the Hamburg Curriculum Strategy, using the example of the hotel industry.

Keywords: Competency frameworks, competence development, individualized support, hotel management specialist

1 Ausgangslage

Im März 2022 wurde durch das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz die neue Ausbildungsverordnung für die Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe erlassen und trat zum 1. August 2022 in Kraft. In Nordrhein-Westfalen gilt der für die Berufskollegs verbindliche Bildungsplan seit dem 20. Juli 2023. Hieraus ergab sich die Notwendigkeit der Überarbeitung der schuleigenen Curricula auf Ebene der Bildungsgangteams.

Anlass der Neuordnung war u. a. die Profilschärfung der einzelnen Berufe zur Deckung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfes. Ferner ergab sich die Notwendigkeit der Novellierung aus veränderten beruflichen Anforderungen (z. B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Verbraucherschutz, Verkaufsförderung und veränderte betriebliche Ausdifferenzierungen), aber auch unter Gesichtspunkten der Attraktivitätssteigerung (Miolaza, 2023, S. 7).

Die Gruppe der Hotelberufe umfasst die beiden dreijährigen Ausbildungsberufe Hotelfachmann/Hotelfachfrau und Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement. Während die Hotelfachleute nach wie vor die Generalisten der Beherbergungsbetriebe darstellen, wurden bei den Hotelkaufleuten v. a. kaufmännische Inhalte herausgehoben. Reduziert wurden demgegenüber bei beiden Berufen die Arbeit im Service und in der Küche, u. a. aufgrund von Veränderungen im Beherbergungsmanagement. So haben Maßnahmen des Channel- und Revenue Managements zur Steuerung betrieblicher Kapazitäten an Bedeutung gewonnen haben (Milolaza, 2023, S. 7–8). Ungeachtet der sich aus dem Neuordnungsprozess ergebenden Notwendigkeit die schuleigenen Curricula zu überarbeiten, ist angesichts heterogener Klassenverbände in den o. g. Bildungsgängen die Frage der adressatengerechten Gestaltung von Kompetenzentwicklungsprozessen im Rahmen der Bildungsgangarbeit mitzudenken. Ein pädagogisches Instrument, das in diesem Zusammenhang ins Feld geführt wird, sind die so genannten „Kompetenzraster“. Diese sollen einen Beitrag zum kompetenzorientierten und individualisierten Lernen leisten und zudem das selbstgesteuerte Lernen unterstützen. Die Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule des Landes Nordrhein-Westfalen hält hierzu fest:

SuS in einem heterogenen Klassenverband sind annähernd gleich alt. Sie wissen und können unterschiedlich viel und lernen unterschiedlich schnell. Kompetenzraster lenken den Blick weg vom durchschnittlichen Leistungsvermögen der Gruppe hin zum individuellen Lern- und Entwicklungsstand der einzelnen Schülerin bzw. des einzelnen Schülers. Sie beschreiben, was man können könnte. Sie zeigen, wo eine Schülerin oder ein Schüler zu einem bestimmten Zeitpunkt steht. Der individuelle Stand lässt sich jeweils auf dem persönlichen Kompetenzraster durch Markierungen sichtbar machen. Kompetenzraster sind ein Kernelement für die Individualisierung des Unterrichts und fördern das selbstgesteuerte Lernen. (QUAS-LIS NRW o.J.)

Ferner werden sie als ein geeignetes diagnostisches Instrumentarium erachtet, um insbesondere Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen zu erfassen (ISB, o.J.).

Im Zuge der Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex ist jedoch festzuhalten, dass die hierzu zur Verfügung stehende Literatur insgesamt recht überschaubar und zumeist als pädagogische Praxisliteratur zu charakterisieren ist. Krille (2014, S. 1) kam bereits 2014 zu dieser Einschätzung, an der sich seither nichts geändert hat. Evidenzbasierte Forschungsliteratur zum Entwicklungsprozess von Kompetenzrastern im berufsschulischen Kontext ist nahezu nicht vorhanden. Im Kontext des berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurses finden sich hierzu lediglich eine überschaubare Zahl an Veröffentlichungen aus den Jahren 2013/2014 vor, die vorrangig dem Hamburger Forschungsteam um Tade Tramm zuzuordnen sind (u. a. Tramm & Krille, 2013a, b; Tredop, 2013; Krille, 2014).

Der vorliegende Beitrag präsentiert Überlegungen zur Gestaltung von Kompetenzrastern am Beispiel der Ausbildungsberufe „Hotelfachmann und Hotelfachfrau sowie Kaufmann für Hotelmanagement und Kauffrau für Hotelmanagement“, Lernfeld fünf „Gastbezogenen Service im Restaurant durchführen“. Die Erprobung sowie damit

einhergehende Evaluationen des Rasters sind nicht Gegenstand des Artikels, da diese noch ausstehen.

2 Kompetenzraster

Kompetenzraster sind ein Instrument zur Steuerung und Sichtbarmachung individualisierter Lernprozesse. Sie beschreiben entlang definierter Kompetenzdimensionen Kompetenzziele auf unterschiedlichen Niveaustufen, die Lernende in einem zuvor festgelegten Zeitrahmen erreichen sollen. Auf Basis von Fremd- und Selbsteinschätzungen geben sie sowohl Auskunft darüber, wo Lernende im Kompetenzentwicklungsprozess stehen (IST-Stand) als auch wohin sie sich noch zu entwickeln haben (SOLL-Stand). Zum „Wie“ des Kompetenzentwicklungsprozesses geben sie keine Auskunft. Strukturell vereinen Kompetenzraster Kompetenzstrukturmodelle mit -Stufenmodellen sowie Kompetenzdeskriptoren (Pahl, 2021, S. 384; Krille, 2014, S. 6; ISB, 2016, S. 15; Martin, 2008, S. 2). Kompetenzraster stehen nicht für sich, sondern sind eingebunden in ein komplexes Arrangement, u. a. bestehend aus s. g. Kann-Listen (Checklisten), Zeitplänen, verschiedenen „Lernjobs“ sowie Lernbegleitung/-beratung durch die Lehrkräfte (Martin, 2008, S. 2).

Vorbild für den „deutschen“ Kompetenzraster-Diskurs waren die vom schweizerischen Institut Beatenberg (www.institut-beatenberg.ch) entwickelten Kompetenzraster aus dem allgemeinbildenden Bereich. Im Zentrum der pädagogischen Arbeit des Instituts steht die Förderung des eigenständigen Lernens, die jahrgangsübergreifende Wissensvermittlung sowie die intensive, individuelle Begleitung mittels Lerncoaching. Angelehnt an das europäische Sprachenportfolio (ESP) wurde zunächst ein Raster für den Fremdsprachenunterricht, das später auch für andere Unterrichtsfächer adaptiert wurde (Martin, 2008, S. 2). Ausgehend von dem Beatenberger Ansatz haben sich sowohl im allgemeinbildenden Bereich als auch im berufsbildenden Bereich verschiedene Akteure auf den Weg gemacht und Kompetenzraster entwickelt und erprobt. Für den berufsbildenden Bereich sind beispielsweise das Hamburger Projekt „SELKO“ und „KomLern“ (Tredop, 2013) zu nennen oder das im Auftrag der Kultusministerien der Länder von einer länderübergreifenden Arbeitsgruppe erstellte Kompetenzraster zur Entwicklung sozialpädagogischer Handlungskompetenz (ISB, o.J.).

Kompetenzraster werden überwiegend als Planungs- und Evaluationsinstrument für Lernende im Kontext des Unterrichts (Mikroebene) eingesetzt. Die eigentliche Entwicklung der Kompetenzraster ist Teil der Bildungsgangarbeit (Mesoebene) (Tredop, 2013, S. 8), die Tramm und Naeve-Stoß als eine anspruchsvolle Planungsaufgabe sehen, da Kompetenzentwicklung nicht auf einzelne Lernfelder und Lernsituationen zu reduzieren ist, sondern eines ganzheitlichen Blicks auf den Bildungsgang insgesamt bedarf (Tramm & Naeve-Stoß, 2016, S. 52–54). Krille (2014, S. 1–2) weist ferner darauf hin, dass hinsichtlich des Entwicklungsprozesses einheitliche Standards fehlen, die sich in teils sehr pragmatischen Ansätzen widerspiegeln. Dementsprechend fordert er eine stärkere forschungsbezogene Begleitung des Entwicklungsprozesses. Darüber

hinaus bedarf es auf Seiten der Lernenden ein hohes Maß an selbstorganisiertem Lernen und Reflexionsvermögen sowie auf Seiten der Lehrenden ein hohes Maß an Lernbegleitung zur Unterstützung der Lernenden.

3 Entwicklung eines Kompetenzrasters zur individuellen Förderung am Beispiel einer Lernsituation zum Lernfeld „Gastbezogenen Service im Restaurant durchführen“

Grundlage für die hier präsentierte curriculare Entwicklungsarbeit zur Gestaltung von Kompetenzrastern am Beispiel des Ausbildungsberufs Hotelfachmann/Hotelfachfrau stellt die Hamburger Kompetenzmatrix bzw. Hamburger Curriculumstrategie dar. Ausgehend von der Kritik an der Offenheit der curricularen Vorgaben in den einzelnen Lernfeldern (d. h. eingeschränkter Informationsgehalt bezogen auf Ziele und Inhalte und damit einhergehende Fehlinterpretation des Kompetenzverständnisses), empfehlen Tramm & Casper (2021, S. 261-262) zunächst den Blick auf den gesamten Bildungsgang zu richten (lernfeldübergreifend), zur Bestimmung des Zielhorizonts und des damit intendierten Kompetenzentwicklungsprozesses. Als ertragreich hat sich hier das Instrument lernfeldübergreifender Kompetenzdimensionen erwiesen, die dann im weiteren Verlauf Grundlage für die Ausarbeitung der Lernfelder, d. h. die Ausgestaltung komplexer Lehr-Lern-Arrangements sind.

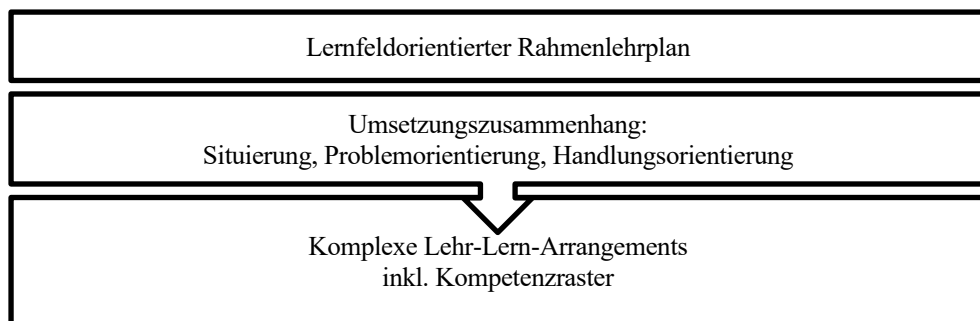


Abb. 1: Entwicklungsprozess Kompetenzraster (Quelle: in Anlehnung an Tramm & Casper 2021, S. 262)

Am Beispiel des Lernfelds fünf wird im Folgenden skizziert, wie mit Hilfe der Hamburger Curriculumstrategie ein Kompetenzraster abgeleitet werden kann. Neben dem KMK-Rahmenplan Hotelfachmann/Hotelfachfrau und den wissenschaftlichen Veröffentlichungen von Tramm & Team (u. a. Tramm & Casper, 2021, Tramm & Krille, 2013a, b) flossen folgende Materialien in den Entwicklungsprozess ein: die Handreichung „Ausbildungen gestalten“ (BIBB, 2022), die didaktische Jahresplanung des Robert-Wetzlar-Berufskollegs Bonn (RWB), die Veröffentlichung Emmermann & Fastenrath (2016) zum kompetenzorientierten Unterricht.

Lernfeld 5: Gastbezogenen Service im Restaurant durchführen	1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 80 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Restaurantservice unter Berücksichtigung von Gästewünschen und betriebsspezifischen Gegebenheiten auszuführen. Die Schülerinnen und Schüler analysieren Gästebedürfnisse, Gästegruppen, Gästetypen und betriebliche Voraussetzungen. Dabei berücksichtigen sie Trends, Kommunikationsregeln und ihre Gastgeberrolle gegenüber nationalen wie internationalen Gästen. Die Schülerinnen und Schüler informieren sich über Buffet- und Serviceregeln und alkoholfreie Kalt- und Heißgetränke, Bier (<i>Sorten</i>) und Wein (<i>Arten</i>). Sie verschaffen sich einen Überblick über Kassensysteme und die Organisation von Tischreservierungen. Die Schülerinnen und Schüler planen gastbezogenen Service unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Gegebenheiten. Dabei berücksichtigen sie ein nachhaltiges, wirtschaftliches Vorgehen und hygienische Grundsätze ebenso wie die Fachsprache. Sie berechnen die Bedarfe entsprechend den Gästezahlen. Die Schülerinnen und Schüler führen gästebezogenen Service durch und arbeiten im Team. Sie überprüfen die Verkaufsfähigkeit von Produkten, servieren Speisen und Getränke und heben Geschirr, Besteck und Gläser aus. Zur Information von Gästen zu Ernährungsformen, Allergien, Zubereitungen sowie Inhalts- und Zusatzstoffen von einfachen Speisen und Getränken nutzen sie betriebliche Unterlagen. Sie setzen verkaufsfördernde Maßnahmen um und kommunizieren auch in einer Fremdsprache. Die Schülerinnen und Schüler reflektieren ihre Rolle als Gastgeberin und Gastgeber sowie als Teammitglied und ihr eigenes Handeln. Die Schülerinnen und Schüler bewerten den Service im Restaurant sowie Gästerückmeldungen und leiten daraus Optimierungsmöglichkeiten ab.	

Abb. 2: Lernfeld 5 „Gastbezogenen Service im Restaurant durchführen“ (Quelle: KMK 2021, S. 16)

Lernfeld fünf zielt auf den gastbezogenen Service im Restaurant (siehe Abbildung 2). Die zentrale Kompetenzdefinition nach KMK-Rahmenlehrplan lautet: Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Restaurantservice unter Berücksichtigung von Gästewünschen und betriebsspezifischen Gegebenheiten auszuführen. Aus dieser zunächst recht allgemeinen Kompetenzbeschreibung leiten sich folgende zentrale Prozesse ab: Einen gastbezogenen Speisenservice im Restaurant durchzuführen bedeutet, Gästen Speisen und Getränke gastorientiert und, im Hinblick auf Unternehmensinteressen, auch verkaufsfördernd anzubieten. Die Servicekraft verhält sich während des gesamten Aufenthalts des Gasts im Restaurant als Gastgeber, berät die Gäste

und führt den Service durch, nutzt Fachsprache und berücksichtigt hygienische Grundsätze. Sie nutzt ihre betrieblichen Kassensysteme. Die Speisen- und Getränkekarten werden häufiger aktualisiert und den Trends oder Jahreszeiten angepasst. Das bedeutet für die Servicekraft, dass sie nicht nur flexibel mit Gästen, sondern auch mit betrieblichen Änderungen umgehen muss. Aus den zentralen Prozessen ergeben sich wiederum relevante Prozessvarianten, welche die zentralen Prozesse anreichern, u. a.

- Umgang mit unterschiedlichen Gästetypen
- Umgang mit ernährungsphysiologischen Besonderheiten (Allergien, Unverträglichkeiten)
- Umgang mit besonderen Ernährungswünschen
- Umgang mit Reklamation und Beschwerden
- Internationale Gäste
- Verkaufsfördernde Änderungen (Wechsel der Speisekarte, Änderungen im Konzept, Nachhaltigkeitsaspekte) in den Speisen- und Getränkearten

Um der Kritik der Zerstückelung lernfeldbezogener Lernprozesse entgegenzuwirken, hat sich die Erarbeitung einer Kompetenzmatrix als wichtiges Entwicklungsinstrument erwiesen. Hier werden lernfeldübergreifende Kompetenzdimensionen ausgewiesen, die noch einmal nach Schwerpunkten unterteilt werden. Tramm et al. haben diese in Anlehnung an die pädagogische Anthropologie von Roth (1971), mit der Trias aus Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz entwickelt. Kompetenzdimensionen beziehen sich dabei auf spezifische Aspekte der Berufstätigkeit und das dazugehörige systematische Wissen. Diese Dimensionen sind thematisch begrenzte Bereiche im Zielhorizont des Lernfeldcurriculums, die innerhalb der relevanten Lernfelder aus deren spezifischem Problem- und Prozesszusammenhang heraus angestrebt werden. Dies ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung und eine zielgerichtete sowie koordinierte Förderung der Kompetenzentwicklung und ihrer Wissensbasis im Rahmen der Planung von Lehr-/Lernprozessen. Für die fachdidaktische Differenzierung von Kompetenzdimensionen ist es sinnvoll, innerhalb dieser Dimensionen weiter zu differenzieren – besonders im Bereich der berufsbezogenen Sachkompetenz.

Diese Differenzierung reduziert Komplexität und strukturiert den curricularen Planungshorizont. Sie basiert auf der Analyse der auszubildenden Fähigkeiten und Wissensbereiche und ist das Ergebnis curricular-didaktischer Überlegungen, ohne eine abschließende wissenschaftliche Basis zu bieten (Tramm & Krille, 2013a, S. 10–12). Die in Tabelle 1 und 2 aufgelisteten Dimensionen für das Hotelfach orientieren sich an der Herangehensweise im Kontext des Hamburger Schulversuchs Projekts EARA (Erprobung neu strukturierter Ausbildungsformen im Rahmen des Ausbildungskonsenses 2027-2010, Curriculumentwicklung für Ausbildung im Bereich Bürowirtschaft). Diese wurden v. a. aus dem Rahmenlehrplan, der Umsetzungshilfe des BIBB (2022) sowie der didaktischen Jahresplanung des RWB abgeleitet. Zu sehen sind die identifizierten Dimensionen für das Lernfeld fünf (Grundstufe), die angebahnt und dann zu einem späteren Zeitpunkt der Ausbildung (Fachstufe) weiterentwickelt werden sollen. Die mit einem Kreuz versehenen Felder verdeutlichen, welche Dimension im Lernfeld im Rahmen des Kompetenzentwicklungsprozesses von besonderer Bedeutung ist.

Tab. 1: Kompetenzmatrix – Teil I Ausbildungsberuf Hotelfachmann/-frau, Lernfeld 5 (Quelle: eigene Darstellung)

Kompetenz- dimensionen	Kompetenzschwer- punkte (BIBB, 2022)	Lernfeld										
		Grundstufe					Fachstufe 1			Fachstufe 2		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Beruflichkeit	Berufsethos					X						
	Rolle im Betrieb					X						
	Berufsausbildung					X						
	Zukunftsperspektive											
	Eigenverantwortung					X						
Lern- und Ar- beitstechniken und Kommunika- tion	Soziale Interaktion und Kommunikation mit Gästen und im Team					X						
	Selbstständig arbeiten und lernen					X						
Produktion, Dienstleistung und Gastgeber: Gast- ronomie	Gestaltung des Gaster- lebnisses als Gastgeber					X						
	Gästebetreuung und -kommunikation					X						
	Grundlegende Aufga- ben im Service, gastro- nomische Dienstleis- tungen					X						
	Beschwerdemanage- ment					X						
	Maßnahmen der Ver- kaufsförderung					X						
	Grundlagen der Restau- rantführung					X						
	Speisen und Getränke					X						
	Annahme und Einlage- rung von Waren											

Felder ohne Kreuze finden innerhalb des Lernfelds hingegen keine besondere Berücksichtigung. Kursiv hinterlegt ist die Dimension „Informations- und Kommunikationstechnologie“; hier ist der klare Berufsbezug von Bedeutung. Diese Dimension soll aber ebenso mit der schulischen Querschnittsaufgabe: „Selbstständig und eigenverant-

Kompetenzraster zur individuellen Förderung

wortlich lernen und arbeiten“ sowie „digitalisierte Lebenswelt“ einhergehen. Im Raster nicht aufgenommen sind die Querschnittsaufgaben Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit, digitalisierte Arbeits- und Lebenswelt und Durchführung von Hygienemaßnahmen.

Tab. 2: Kompetenzmatrix – Teil II Ausbildungsberuf Hotelfachmann/-frau, Lernfeld 5 (Quelle: eigene Darstellung)

Kompetenzdimensionen	Kompetenzschwerpunkte (BIBB, 2022)	Lernfeld										
		Grundstufe					Fachstufe 1			Fachstufe 2		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Dienstleistung und Gastgeber: Übernachtung	Gestaltung des Gasterlebnisses als Gastgeber											
	Grundlegende Aufgaben im Wirtschaftsdienst											
	Grundlegende Aufgaben am Empfang											
	Verständnis für Zimmerwirtschaft und Reinigungsprozesse											
System Unternehmen: Organisation Hotel	Unternehmenskultur					X						
	Innerbetriebliche Abläufe											
	Qualitäts- und prozessorientiertes Handeln im Team und an Schnittstellen					X						
Administration	Reservierungs- und Buchungssysteme											
	Verwaltung von Gästedaten											
	Büroorganisatorische Prozesse											
	Verkauf, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen											
	Anleitung und Führung von Mitarbeitenden					X						

	Informationen gewinnen auswerten und zugänglich machen												
Management	Aufgaben im House-keeping-Management												
	Aufgaben im Food-and-Beverage-Management					X							
	Maßnahmen des Marketings					X							
	Betriebliche Strategien des Channel-Managements und des Revenue-Managements												
Informations- und Kommunikationstechnologie	Textverarbeitungssoftware					X							
	Digitale Kommunikation					X							
	Präsentationssoftware					X							
	Geschäftsprozessoptimierung					X							
	Anwendungs-Know-How					X							

Während die in Tabelle 1 dargestellten Kompetenzschwerpunkte auf hohem Niveau zu entwickeln sind, sollen die Kompetenzschwerpunkte in Tabelle 2 angebahnt werden. Ausgehend von den Kompetenzdimensionen und zugeordneten Schwerpunkten sind geeignete Lernsituationen (siehe Abbildung 3) auszuarbeiten (inkl. Kompetenzbeschreibungen) (u. a. Tramm & Krille, 2013a, b, S. 14–18). Eine Lernsituation ist eine didaktisch-methodisch konstruierte thematische Einheit, die komplexe berufliche, private oder gesellschaftliche Aufgabenstellungen beinhaltet. In Lernsituationen werden die Lernfelder des Lehrplans für den Unterricht unter den Rahmenbedingungen der jeweiligen Schule konkretisiert. Zur inhaltlichen Ausgestaltung der beruflichen Aufgabenstellung wird auf die jeweiligen Ausbildungsordnungen, Informationen des BIBB und Prüfungsordnungen als Informationsquellen verwiesen. Die Strukturierung des Unterrichts in Lernsituationen ist das „Herzstück“ des lernfeldorientierten Unterrichts. Hier gilt es, ausgehend vom Einstiegsszenario den Weg der Problemlösung über mehrere Unterrichtsstunden nach den Phasen der vollständigen Handlung zu strukturieren (u. a. Ott, 2000, S. 185–187).

Tab. 3: Lernsituationen zum Lernfeld 5 und ausgewählte Kompetenzen (Quelle: eigene Darstellung)

Aus Lernfeld 5 abgeleitete Lernsituationen		Kompetenzen (Auswahl)
5.1	Durchführung einfacher Aufgaben im Service unter Anleitung	• ... einfache Serviceaufgaben unter Berücksichtigung des Wohlbefindens der Gäste und betriebsspezifische Gegebenheiten den Mitschülerinnen und Mitschülern zu präsentieren, um die Bedeutung eines gastorientierten Service zu erfassen. • ... Gäste in einem Verkaufsgespräch zu einfachen Speisen und Getränken zu beraten und hygienisch einwandfrei zu servieren, um einen einfachen Service durchzuführen. • ... sich des Ablaufs von Beratungsgesprächen bewusst zu werden und mit sprachlichen Mitteln ein Beratungsgespräch zu führen. • ... Gäste zu Ernährungsformen, Allergien, Zubereitungen sowie Inhalts- und Zusatzstoffen von einfachen Speisen und Getränken zu beraten, um einen gästebezogenen Service durchzuführen. • ...
5.2	Beschreibung der Weinkarte und Durchführung eines einfachen Weinservices	
5.3	Gastorientierter Verkauf von Bieren an unterschiedliche Gästetypen	
5.4	Durchführung eines professionellen Speisenservice mit unterschiedlichen Gästewünschen	
5.5	Nutzung betrieblicher Kassen- und Reservierungssysteme	
5.6	Reaktion auf eine Reklamation und Erstellung von Schulungsmaterial für Aushilfen zum Thema Heißgetränke in unserem Betrieb	
5.7	Modifizierung eines alkoholfreien Getränkeangebots	

Bei den in Tabelle 3 aufgelisteten Kompetenzen handelt es sich um ausgewählte Kompetenzen mit zunehmenden Komplexitätsgrad. In der eigentlichen Planung sind deutlich mehr zu erwerbende Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen zu berücksichtigen, wie das anzustrebende Kompetenzniveau und die Wissensbasis, wie Faktenwissen, konzeptuelles Wissen und prozedurales Wissen, Strukturwissen und Schlüsselkonzepte. Beispielhaft zu nennen wären hier:

- Serviergegenstände, Tranchier- und Vorlagebestecke, Spezialbestecke aufzählen
- Zubereitungen sowie Inhalts- und Zusatzstoffen von einfachen Speisen wiedergeben
- Kaffeespezialitäten und deren Herstellung gastorientiert und verkaufsfördernd beschreiben (inkl. Milchalternativen)
- Getränkekarte unter Berücksichtigung rechtlicher, fachlicher und gestalterischer Kriterien erstellen
- Gästetypen und -gruppen beschreiben und mit ihnen professionell umgehen

In einem nächsten Schritt sind sodann auf Basis der curricularen Funktionen/Erkenntnisschritte die Kompetenzen für die jeweilige Lernsituation auszuführen. Beispielfür Lernsituation 5.4 „Durchführung eines professionellen Speisenservice mit unterschiedlichen Gästewünschen“ sind dies die in Tabelle 4 aufgelisteten Kompetenzen, differenziert nach

- pragmatischen Kompetenzen (pK), die das Handeln betreffen und auf ein „Können“ abzielen,
- epistemischen Kompetenzen (epK), die auf „Kennen“, „Erkennen“ oder „kognitive Bewertungen“ abzielen, ohne im Zusammenhang spezifischer Handlungsabsichten zu stehen,
- emotionalen Kompetenzen (emK), die auf Einstellungen bzw. auf die gefühlsmäßige Bewertung gerichtet sind und
- volitional-motivationalen Kompetenzen (vmK), die Absichten sowie Bereitschaften ansprechen.

Tab. 4: Kompetenzen, geclustert nach den Kompetenzschwerpunkten (Quelle: eigene Darstellung)

Curriculare Funktion/Erkenntnisschritte	
Die Schülerinnen und Schüler beraten unterschiedliche Gästetypen im Rollenspiel mit unterschiedlichen Ernährungsbedürfnissen (z. B. vegan, lactose-, glutenfrei) in einem Verkaufsgespräch gasterorientiert und verkaufsfördernd zu Speisen einer neuen Wochenkarte und führen den Service durch. Das Verkaufsgespräch wird videographiert und reflektiert. Sie informieren sich selbstständig mit Hilfe betrieblicher Unterlagen über mögliche Zutaten und reflektieren die Informationsbeschaffung.	
Kompetenzen	Kompetenzschwerpunkte (siehe Tab. 1 & 2)
Die Schülerinnen und Schüler sind zunehmend fähig und bereit... Fachkompetenzen (pragmatische Kompetenzen, volitional-motivationale Kompetenzen) • Gästebedürfnisse, Gästegruppen, Gästetypen zu analysieren (d), diese in einem videographierten Rollenspiel (e, l) in einer angemessenen Sprache verkaufsfördernd zu beraten (g, i) und den Service unter Beachtung von Hygieneregeln durchzuführen (c, h), um zunehmend die Rolle als Gastgeberin und Gastgeber in der Gastronomie professionell ausüben zu können (a, f). • Gäste zu Ernährungsformen, Allergien, Zubereitungen sowie Inhalts- und Zusatzstoffen von einfachen Speisen und Getränken zu beraten (j), um einen gästebezogenen	a. Berufsethos b. Rolle im Betrieb c. Eigenverantwortung d. Soziale Interaktion und Kommunikation mit Gästen und im Team e. Selbstständig und eigenverantwortlich lernen und arbeiten f. Gestaltung des Gasterlebnisses als Gastgeber g. Gästebetreuung und Kommunikation h. Grundlegende Aufgaben im Service,

Service durchzuführen (f). Zur Information nutzen sie betriebliche Unterlagen. Selbst-/ Sozialkompetenzen (epistemische und emotionale Kompetenzen) • verschiedene Rollen (Gast, Servicekraft) einzunehmen, um die Bedürfnisse von Kommunikationspartnern zu antizipieren (d). • gegenseitig im Rollenspiel Verhalten zu beobachten und sich selber und die Mitschülerinnen und Mitschüler kriteriengeleitet zu reflektieren, um zunehmend kritikfähig zu werden und den Beruf als lebenslangen Lernprozess wahrzunehmen (d, e). Methodenkompetenzen (pragmatische Kompetenzen) • sich selbstständig Informationen zu beschaffen und in vollständigen Handlungen zu agieren (e). • ein Rollenspiel zu planen, durchzuführen und zu reflektieren (d, e). Digitale Medienkompetenzen (pragmatische Kompetenzen) • Teams und Taskcards zu nutzen, um Skills zu Kommunikation, Datenspeicherung und Datenstrukturierung anzuwenden. (k) • Videos digital und zielgruppengerecht zu erstellen, um digitale Werkzeuge kreativ, reflektiert und zielgerichtet anzuwenden. (l) • die in einem Rollenspiel erstellten Videos als Analyseinstrument zu nutzen und dabei verantwortungsvoll mit persönlichen und fremden Daten umzugehen und Datenschutz, Privatsphäre sowie Informationssicherheit zu beachten (k,l). Sprachkompetenzen (emotionale, pragmatische Kompetenzen) • sich des Ablaufs von Beratungsgesprächen bewusst zu werden und in Fachsprache ein Beratungsgespräch zu führen (h), um die Kommunikation im Umgang mit Gästen zu professionalisieren (d). Professionelles Handeln (emotionale Kompetenzen) • die eigene Rolle im Umgang mit Gästen finden und als Gastgeber wahrzunehmen und Gasterlebnisse zu schaffen (a,b,f).	gastronomische Dienstleistungen i. Maßnahmen der Verkaufsförderung j. Speisen und Getränke k. Digitale Kommunikation l. Präsentationssoftware
---	--

Basierend auf den identifizierten Kompetenzen sieht dann das Kompetenzraster für die Lernsituation 5.4 wie folgt aus (siehe Tabelle 5). Es handelt sich hierbei um einen Auszug aus dem komplexen Kompetenzraster.

Tab. 5: Auszug Kompetenzraster Lernsituation 5.4 „Durchführung eines professionellen Speisenservice mit unterschiedlichen Gästewünschen“ (Quelle: eigene Darstellung)

Grundlegende Aufgaben im Service: sprachliche und fachliche Kenntnisse von Speisen und Getränken	Ich kenne noch nicht alle Fachbegriffe im Service.	KN aufsteigend
	Ich benutze in der Kommunikation notwendige Fachbegriffe und kann angemessen in der Fachsprache kommunizieren.	
	Ich kenne Fachbegriffe und verwende sie meist an richtiger Stelle in Abhängigkeit vom Gast.	
	Ich verwende eine angemessene Fachsprache in Abhängigkeit von Art und Niveau des Hauses sowie des Gastes an richtiger Stelle.	
Grundlegende Aufgaben im Service: Gästebetreuung und Kommunikation	Ich kenne einige Gästetypen, kann mit diesen nicht sicher und situationsgerecht umgehen	KN aufsteigend
	Ich kenne verschiedene Gästetypen und deren Bedürfnisse. Ich beachte dies manchmal in einem Verkaufsgespräch.	
	Ich kann verschiedene Gästetypen analysieren und den Verlauf eines Verkaufsgesprächs auf deren Bedürfnisse anpassen.	
	Ich kann Gästetypen analysieren und den Gesprächsverlauf flexibel und angemessen auf deren Bedürfnisse anpassen.	
Gestaltung des Gasterlebnisses/ Rolle im Betrieb	Ich führe das durch, was man mir erklärt und bin freundlich zu Gästen.	KN aufsteigend
	Mir ist bewusst, dass ich gasterorientiert Handeln sollte und kann die Bedeutung meines Handelns für die Gästezufriedenheit herausstellen.	
	Ich wende Maßnahmen an, damit sich Gäste in meinem Restaurant wohlfühlen.	
	Ich bin ein Gastgeber/ eine Gastgeberin und gestalte das Gasterlebnis so, dass sich Gäste in meinem Restaurant wohlfühlen.	
Eigenverantwortung: Durchführung von Hygienemaßnahmen	Ich kenne einige Maßnahmen der Personal-, Produkt- und Betriebshygiene im Service.	KN aufsteigend
	Ich kenne die notwendigen Maßnahmen der Personal-, Produkt- und Betriebshygiene im Service.	
	Ich kann Maßnahmen von Personal-, Produkt- und Betriebshygiene im Service durchführen.	
	Ich kann Maßnahmen von Personal-, Produkt- und Betriebshygiene im Service durchführen und erläutern.	
Maßnahmen der Verkaufsförderung	Ich weiß nicht, was Verkaufsförderung bedeutet.	KN aufsteigend
	Ich kenne verkaufsfördernde Maßnahmen in einem Verkaufsgespräch.	
	Ich kann die Notwendigkeit von verkaufsfördernden Handlungsweisen in einem Verkaufsgespräch erklären.	
	Ich kann ein Verkaufsgespräch unter qualitativen und verkaufsfördernden Gesichtspunkten durchführen.	
Selbstständig und eigenverantwortlich lernen und arbeiten	Ich gehe so vor, wie die Lehrkraft das fordert.	KN aufsteigend
	Ich kann die Vorgehensweise bei der Lernsituation und die Durchführung einer vollständigen Handlung nachvollziehen und auf Anleitung durchführen.	

Digitalisierte Lebenswelt: Digitale Kommunikation, Präsentationssoftware	Ich kann die Vorgehensweise bei der Lernsituation und einer vollständigen Handlung in Teilen (Analyse und Planung) selbstständig durchführen.	
	Ich durchlaufe den Prozess der vollständigen Handlung selbstbestimmt und selbstständig.	
	Ich kenne keine digitalen Medien, die genutzt werden, um arbeitsteilig zu arbeiten.	KN aufsteigend
	Ich kenne digitale Medien (Padlet, Teams) und kann sie mit Hilfestellung nutzen, um gemeinsam und arbeitsteilig zu arbeiten.	
	Ich nutze digitale Medien (Padlet, Teams), um gemeinsam und arbeitsteilig zu arbeiten.	
	Ich setze digitale Medien sinnstiftend und planerisch ein (Padlet, Teams) um Arbeitsprozesse in Gruppen zu optimieren.	

KN = Kompetenzniveau

Neben dem Bezug zu den Kompetenzdimensionen und -schwerpunkten sind auf dem hier abgebildeten Kompetenzraster ebenso die Bezüge zu den Querschnittsaufgaben erkennbar (Hygiene oder digitalisierte Lebens- und Arbeitswelt).

Das Kompetenzraster wird zu Beginn und am Ende der jeweiligen Lernsituation mit den Lernenden ausgefüllt. Es wird über den Kompetenzentwicklungsprozess gesprochen, um mit den Lernenden zu identifizieren, was bereits gelingt und wo noch Handlungsbedarf besteht. Auf dieser Basis werden die individuellen Schritte für den Kompetenzentwicklungsprozess geplant. Darüber hinaus dienen die Kompetenzraster auch als Dokumentation des gesamten Kompetenzentwicklungsprozesses innerhalb eines Lernfeldes bzw. im Verlauf der Ausbildung.

4 Zusammenfassung

Das hier präsentierte Kompetenzraster zeigt exemplarisch für den Ausbildungsberuf Hotelfachmann/Hotelfachfrau die zentrale Bedeutung curricularer Entwicklungsarbeit in den jeweiligen Ausbildungsgängen des dualen Systems. Im Rahmen der skizzierten Entwicklungsarbeit am Beispiel des Lernfelds fünf wird deutlich, wie fruchtbar die ganzheitliche Auseinandersetzung mit den zugrundeliegenden Ordnungsmitteln der einzelnen Ausbildungsberufe einerseits ist und andererseits, welche An-/Herausforderungen für die Bildungsgangteams damit verbunden sind. Die Kritik von Tramm & Naeve-Stoß (2016) bzgl. der fehlenden Unterstützungspraxis für Bildungsgangteams, Lehrkräfte, etc. – dies wurde auch im Rahmen der hier skizzierten Entwicklungsarbeit deutlich – ist durchaus berechtigt. So fokussiert z. B. das Begleitdokument „Ausbildung gestalten“ v. a. auf die Ebene der einzelnen Lernfelder und weniger die Gesamtperspektive zur Gestaltung des Entwicklungsprozesses.

Inwiefern das hier präsentierte Kompetenzraster einen Beitrag zur individuellen Förderung im Rahmen der Ausbildung „Hotelfachmann/-frau“ leistet, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beantwortet werden. Dies gilt es in einem nächsten Schritt, beispielsweise unter zur Hilfenahme des Design-Based-Research-Ansatzes zu prüfen.

Literatur

- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2022). *Ausbildung gestalten. Hotelfachmann/-frau und Kaufmann/-frau für Hotelmanagement. Umsetzungshilfe für die Ausbildungspraxis*.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/18007>
- Emmermann, R. & Fastenrath, S. (2016). *Kompetenzorientierter Unterricht*. Europa-Lehrmittel.
- ISB – Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung Bayern (o.J.). *Überfachliche Kompetenzen einschätzen und entwickeln*. <https://t1p.de/mmrq9>
- ISB – Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung Bayern (2016). *Überfachliche Kompetenzen einschätzen und entwickeln. Handreichung*.
<https://t1p.de/yijzr>
- Krille, F. (2014). Selbstgesteuertes Lernen mit Kompetenzrastern – Ein theoretischer Blick auf das Potenzial eines pädagogischen Instruments zum individualisierten Lernen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 26, 1–27.
http://www.bwpat.de/ausgabe26/krille_bwpat26.pdf
- KMK – Kultusministerkonferenz (2021). *Rahmenlehrplan für die Ausbildungsberufe Hotelfachmann und Hotelfachfrau sowie Kaufmann für Hotelmanagement und Kauffrau für Hotelmanagement* (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.12.2021). <https://t1p.de/eplui>
- Martin, C. (2008). Kompetenzraster aus dem schweizerischen Institut Beatenberg – eine Option für berufliche Schulen in Deutschland? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 13, 1–14.
http://www.bwpat.de/ausgabe13/martin_bwpat13.pdf
- Milolaza, A. (2023). Die Neuordnung der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe: Prozess, Hintergründe und Neuerungen. *Haushalt in Bildung & Forschung*, 12(3), 3–11. <https://doi.org/10.3224/hibifo.v11i2.01>
- Ott, B. (2000). *Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung* (2., überarb. Aufl.). Cornelsen.
- Pahl, J.-P. (2021). *Berufliche Didaktiken. Wege und Werkzeuge zur Gestaltung der Berufsausbildung* (2. Aufl.). wbv.
- Qualitäts- und Unterstützungsagentur - Landesinstitut für Schule (QUAS-LIS NRW) (o.J.). *Kompetenzraster*. <https://t1p.de/9966j>
- Roth, H. (1971). *Pädagogische Anthropologie* (Band II). Hermann Schroedel.
- Tramm, T. & Casper, M. (2021). Lernfeldunterricht gemeinsam entwickeln. Kooperative Unterrichtsplanung im Kontext der Lernfelddidaktik als diskursiver Orientierungs- und Planungsprozess. In J. Klusmeyer & M. Söll (Hrsg.), *Unterrichtsplanung in der Wirtschaftsdidaktik. Aktuelle theorie-, empirie- und praxisbasierte Beiträge* (S. 253–289). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-26620-2_10
- Tramm, T. & Krille, F. (2013a). Planung des Lernfeldunterrichtes im Spannungsfeld von Geschäftsprozessübergreifender Kompetenzentwicklung – Das Hamburger Konzept kooperativer curricularer Entwicklungsarbeit. *bwp@ Berufs- und*

| Kompetenzraster zur individuellen Förderung

- Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 24, 1–24.
http://www.bwpat.de/ausgabe24/tramm_krille_bwpat24.pdf
- Tramm, T. & Krille, F. (2013b). Konzeptionelle Grundlagen der curricularen Entwicklungsarbeit im Schulversuch EARA im Spannungsfeld von Geschäftsprozessorientierung und lernfeldübergreifender Kompetenzentwicklung. *bwp@ Spezial 7 – Weiterentwicklung dualer Berufsausbildung: Konsekutiv, kompetenzorientiert, konnektiv. Erfahrungen und Impulse aus dem Schulversuch EARA, Spezialausgabe 7*, 1–24.
http://www.bwpat.de/spezial7/tramm_krille_eara2013.pdf
- Tramm, T. & Naeve-Stoß, N. (2016). Lernfeldübergreifende Kompetenzentwicklung als curriculare Planungsperspektive im Kontext einer kooperativen Curriculumentwicklung in der kaufmännischen Berufsbildung. In A. Dietzen, R. Nickolaus, B. Rammstedt & R. Weiß (Hrsg.), *Kompetenzorientierung / Berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen* (S. 49–70). Bertelsmann.
- Tredop, D. (2013). Kompetenzraster und Kompetenzmatrix: Überlegungen zur Realisierung eines individualisierten und lernfeldorientierten Unterrichts. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 24, 1–27.
http://www.bwpat.de/ausgabe24/tredop_bwpat24.pdf

Verfasserinnen

OSTRⁱⁿ Silke Müller & Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Brutzer

Universität Bonn

Landwirtschaftliche Fakultät

Institut für Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften

Professur Fachdidaktik Agrar und Ernährung

Katzenburgweg 1

D-53115 Bonn

E-Mail: smuelle2@uni-bonn.de | brutzer@uni-bonn.de

Internet: <https://www.fachdidaktik-aei.uni-bonn.de/>