



Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Eine Studie untersucht den Stand in
Deutschland und fünf europäischen
Ländern.

Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung

1 Die Forderung nach Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung bezieht sich auf die gesamte Prozesskette: Lernangebote sollen den Lernenden ermöglichen, berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln, Prüfungen sollen ermöglichen, die hierbei erzielten Erfolge unter Beweis zu stellen. Die Zertifikate schließlich sollen auf transparente Weise dokumentieren, was die Lernenden nach Abschluss eines Lernprozesses wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun.

Zertifikate, die diesem Anspruch genügen, erleichtern die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und liegen deshalb gleichermaßen im Interesse von Arbeitnehmern wie Unternehmen.

Eine kompetenzorientierte Zertifizierungspraxis vermag darüber hinaus die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu verbessern. Wie Übergänge innerhalb der Berufsbildung und zwischen beruflicher und akademischer Bildung erleichtert werden können, zählt zu Recht zu den zentralen Fragen der aktuellen bildungspolitischen Diskussion.

Elementare Voraussetzung erhöhter Durchlässigkeit ist die Entwicklung praktikabler Verfahren der Kompetenzfeststellung und -dokumentation, gerade auch für informell erworbene Kompetenzen.



Thomas Reglin

Themen

- 1 Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung
- 2 „Formell oder informell: Gelernt ist gelernt!“ – Interview mit Prof. Dr. John Erpenbeck
- 3 Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Berufsbildung
- 4 Durchlässigkeit und erleichterte Übergänge in der Berufsbildung durch Orientierung an Lernergebnissen
- 5 Interkulturelle Kompetenz für die öffentliche Verwaltung
- 6 Betriebliche Aufträge als Prüfungsform
- 7 Zugang zu alternativen Bildungswegen verbessern
- 8 Erleichterte Anerkennung in Deutschland erworbener Kompetenzen in Europa
- 9 Veranstaltungen

„Formell oder informell: Gelernt ist gelernt!“

2 Im Interview spricht der Kompetenzforscher Prof. Dr. John Erpenbeck, Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des f-bb, über die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen für Betriebe und die Notwendigkeit ihrer Anerkennung.

Welche Rolle spielen informell erworbene Kompetenzen im betrieblichen Kontext?

Inzwischen rücken informell erworbene Kompetenzen auch bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) zunehmend ins Blickfeld. Gerade KMU sind auf ein vielfältiges Kompetenzspektrum ihrer Mitarbeiter angewiesen, so dass es für sie wichtig ist, einen umfassenden Überblick über vorhandene Kompetenzen ihrer Mitarbeiter zu bekommen. Dazu gehören auch informell erworbene Kompetenzen, die außerhalb der institutionalisierten Bildungsgänge am Arbeitsplatz oder in der Freizeit erworben werden.

Wie werden solche Kompetenzen in der Regel transparent gemacht?

Beispielsweise werden in Vorstellungsgesprächen Erfahrungen der Bewerber aus dem beruflichen oder außerberuflichen Kontext erfragt und auf diese Weise Informationen über nicht formell erworbene Kompetenzen erhoben. Oftmals fehlt in KMU aber eine systematische Erfassung, und selten werden standardisierte Verfahren zur Kompetenzerfassung im Betrieb eingesetzt. Formale Qualifikationsnachweise wie Zeugnisse und Zertifikate sind zur Erstellung eines umfassenden Kompetenzbildes nicht aussagekräftig genug.

Welche Aspekte sind bei einer Validierung, also Erfassung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu berücksichtigen?

Ein gutes Kompetenzbilanzierungsverfahren sollte nicht zwischen formell und informell erworbenen Kompetenzen unterscheiden. Denn gelernt ist gelernt, egal ob formell oder informell! Entscheidend ist, was die Leute können, ganz gleich auf welchem Weg sie die Kompetenzen erworben haben. Wenn es ein aussagekräftiges Kompetenzmessverfahren gibt, spielt die Lernform eine untergeordnete Rolle. Zukünftig werden integrierte Verfahren an Bedeutung gewinnen, die nicht mehr zwischen formellen und informellen Kompetenzen differenzieren.

In Frankreich oder der Schweiz werden bei der Erfassung von Kompetenzen auch qualitative Instrumente wie z.B. biografische Interviews oder Selbsteinschätzungen eingesetzt. Ein Beispiel hierfür ist das „Schweizerische Qualifikationsbuch“ oder der „bilan de compétences“. In Deutschland verfolgt die ProfilPass-Initiative einen ähnlichen Ansatz. Wie kann man Betriebe für die Vorteile qualitativer Verfahren zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen sensibilisieren?

Unternehmen setzen bereits qualitative Verfahren ein, ohne dass ihnen dies bewusst ist. Personalgespräche beispielsweise stellen qualitative Verfahren zur Beurteilung eines Mitarbeiters dar. Es ist möglich, Unternehmen zu überzeugen, auch auf andere qualitative Verfahren zurückzugreifen. Zu berücksichtigen ist, dass Unternehmen dafür Zeit brauchen und einen Nutzen für sich sehen müssen. Im Zweifelsfall verlassen sie sich auf bewährte Verfahren, die sie für wirkungsvoller halten.



Welche Voraussetzungen sollte ein qualitatives Verfahren erfüllen, um von Betrieben eingesetzt zu werden?

Qualitative Verfahren, die länger als einen halben Tag dauern, werden kaum Chancen haben, betriebliche Anerkennung zu finden. Eine entsprechende Verkürzung und Anpassung der Verfahren ist deswegen erforderlich. Dafür bietet es sich z.B. an, qualitative Instrumente in bereits bestehende quantitative Verfahren zur Kompetenzbilanzierung zu integrieren, also ein hybrides Verfahren zu favorisieren. Wichtig ist außerdem, dass die Ergebnisse unterschiedlicher Kompetenzerfassungen vergleichbar sind und der Aussagegehalt eingeordnet werden kann. Ein Beispiel stellt das

Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Berufsbildung

3 Der informelle Kompetenzerwerb zählt seit geraumer Zeit zu den Zentralthemen von Bildungstheorie und -politik. Die einschlägige Fachliteratur füllt Bibliotheken. Ihr Verdienst ist es, auf die Bedeutung dieser „bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens“ (Dohmen) hingewiesen und den impliziten Kompetenzerwerb in Handlungsvollzügen analysiert zu haben. Methoden der Kompetenzfeststellung und Anerken-



nungsverfahren wurden zum Gegenstand vergleichender Studien – auf nationaler und internationaler Ebene – gemacht.

In der deutschen Diskussion wird verstärkt nach konkreten Modellen der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und ihrer institutionellen Verankerung im Bildungssystem gefragt. Die Autoren legen eine Studie vor, die sich dieser Frage widmet. Sie zeigen realistische Perspektiven der Sichtbarmachung von Ergebnissen informellen Lernens in Deutschland auf und analysieren Verfahren seiner Dokumentation und Aner-

Kompetenzbilanzierungsverfahren Ce-Kom® dar. In seinem qualitativen Teil wird ein selbstfokussiertes Interview mit der Person durchgeführt und dieses anschließend „signiert“. Das bedeutet, dass die getroffenen Aussagen und Einschätzungen bestimmten, mit dem KODE®- oder dem KODE®X-Verfahren quantitativ eingeschätzten Kompetenzbereichen zugewiesen werden. Generell ist festzuhalten, dass eine auf

Selbsteinschätzungen beruhende Dokumentation informell erworbener Kompetenzen nicht ausreichend ist, um eine betriebliche Akzeptanz zu fördern.



Notwendig ist ein belastbares Referenzsystem, das den Betrieben verlässliche Aussagen über vorhandene Kompetenzen einzelner Personen ermöglicht.

Das Interview führten Dr. Thomas Freiling und Katharina Kucher im Rahmen des Projekts „Transparenz informell erworbener Kompetenzen – Nutzung von Kompetenzpässen durch Arbeitgeber“, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.

Durchlässigkeit und erleichterte Übergänge in der Berufsbildung durch Orientierung an Lernergebnissen



4 Die Erleichterung von Übergängen und die Anrechnung von Lernergebnissen sind nicht nur Anforderungen für die Schnittstelle von Berufsbildung und akademischer Bildung. Auch innerhalb des Berufsbildungssystems kann Kompetenzorientierung zu mehr Durchlässigkeit zwischen Bildungsgängen beitragen.

Das europäische Transparenzinstrument ECVET mit seiner Orientierung an Units und an der „gemeinsamen Sprache“ der Lernergebnisse (learning outcomes) macht einen Vergleich von Bildungsgängen und der in ihnen erworbenen Kompetenzen möglich und kann dabei helfen, berufliches Lernen flexibler zu gestalten. Das Ziel von ECVET – Transparenz und Anrechenbarkeit von Lernergebnissen national oder international herzustellen – korrespondiert aber nicht unmittelbar mit den aktuellen Prinzipien der Ordnungsarbeit. Das haben Erfahrungen des Projekts EDGE gezeigt. Je konkreter Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden, desto besser ist zwar die Erkennbarkeit von Units, desto weniger entsprechen sie


aber dem Abstraktionsgrad gestaltungs-offener Ausbildungsordnungen. Für die Beschreibung von Units (nach ECVET) muss ein Mittelweg gefunden werden, der einerseits inhaltliche Deutlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Kompetenzelemente von Units sicherstellt, andererseits den Akteuren der Berufsbildung einen Spielraum für Gewichtung und inhaltliche Ausgestaltung von Themenkomplexen lässt. Zudem gilt es Aspekte der Fachsystematik wie der Prozessorientierung zu berücksichtigen. Die Identifizierbarkeit gemeinsamer Units in verschiedenen Ausbildungsberufen erhöht sich in dem Maße, wie bei ihrer Entwicklung fachsystematische Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Gleichzeitig ermöglicht erst die Orientierung an vollständigen beruflichen Handlungen und Arbeitsprozessen, bereits auf der Ebene von Units Elemente von Handlungskompetenz nachweisen zu können.

Die Initiative DECVET und das Projekt EDGE

Das f-bb-Projekt EDGE ist in der Initiative DECVET des BMBF angesiedelt und entwickelt zusammen mit Partnern aus dem deutschen Automotive-Sektor Anrechnungsmodelle für Lernergebnisse zwischen acht dualen Ausbildungsberufen im Metall- und Elektrobereich.

kennung in ausgewählten europäischen Ländern unter dem Gesichtspunkt ihrer Anschlussfähigkeit an das deutsche Bildungssystem.

Brigitte Geldermann, Sabine Seidel, Eckart Sewering: Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 53), ISBN: 978-3-7639-3884-1, Best.-Nr. 6001990.

 Information und Bestellung:
www.f-bb.de

Thomas Reglin

Neue Publikationen

5 Interkulturelle Kompetenz für die öffentliche Verwaltung


Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 35), ISBN 978-3-7639-3699-1, Best.-Nr. 6001984

In Behörden und Verwaltung wird die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter immer wichtiger. Der Leitfaden „Interkulturelle Kompetenz für die öffentliche Verwaltung“ hilft dabei, Weiterbildungsmaßnahmen zu interkultureller Kompetenz kostengünstig zu planen und durchzuführen. Der Band enthält Konzepte und Vorschläge, wie bei interkulturellen Trainings das Lernen im Internet mit Präsenztrainings und Teletutoring kombiniert werden kann (Blended Learning). Er ist dabei auf die besonderen Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltung zugeschnitten.


6 Betriebliche Aufträge als Prüfungsform

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 38), ISBN 978-3-7639-3887-2, Best.-Nr. 6001993

Prozessorientierung, Qualität und Effizienz in der Ausbildung müssen sich auch in den Prüfungsformen widerspiegeln. Der Betriebliche Auftrag ist hierfür ein wirksames Instrument. Der Leitfaden stellt die Prüfungsvariante Betrieblicher Auftrag ausführlich vor und unterstützt bei der Vorbereitung und Durchführung der Prüfung. Er richtet sich insbesondere an Prüfungsverantwortliche der Metall- und Elektroindustrie.

 Informationen im Internet unter
www.ecvet.de und www.f-bb.de

Nicolas Schöpf

 Information und Bestellung aller
Publikationen unter www.f-bb.de

Zugang zu alternativen Bildungswegen verbessern

7 Immer noch kann das Bildungswesen eine große Zahl von Menschen aufgrund fehlender formaler Nachweise nicht oder nur unzureichend integrieren. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf den Einzelnen, dem dadurch Chancen auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und ein höheres Einkommen verwehrt bleiben. Auch Wirtschaft und Gesellschaft sind davon betroffen: Dem deutschen Arbeitsmarkt gehen Qualifikations- und Kompetenzpotenziale verloren und der Staat muss auf höhere Einnahmen aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verzichten. Dabei existieren durchaus Wege, Bildungsabschlüsse nachzuholen: Die Externenprüfung erlaubt An- und Ungelernten den Erwerb eines qualifizierten

Berufsabschlusses, beruflich Qualifizierte können ohne Hochschulreife studieren. Bislang entscheiden sich allerdings nur sehr wenige Berufserfahrene für den Quereinstieg in das Berufsbildungs- oder Hochschulsystem. Das vom BMBF geförderte Projekt „Quereinsteiger in Berufs- und Hochschulbildung“ zeigt, wie die vorhandenen Zugangsmöglichkeiten zu einem beruflichen oder akademischen Abschluss besser genutzt werden können. Ausgehend von individuellen Erfahrungen von Quereinsteigern identifiziert das f-bb Erfolgsfaktoren und bildungsökonomische Effekte zur Verbesserung des Quereinstiegs.

Nadine Wacker

Erleichterte Anerkennung in Deutschland erworbener Kompetenzen in Europa

8 Die Verbesserung der Anerkennung von in Deutschland erworbenen Kompetenzen über die verschiedenen Bildungsbereiche hinweg durch mehr Transparenz und eine verstärkte Orientierung von Qualifikationen an Kompetenzen ist das Ziel des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR). Der DQR beschreibt auf acht Stufen die im deutschen Bildungssystem erworbenen Kompetenzen in den Kategorien „Fachkompetenz“ und „Personale Kompetenz“. Der DQR wird derzeit vom BMBF und der Kultusministerkonferenz erarbeitet.

Ebenfalls am Prozess beteiligt sind die Sozialpartner und weitere Akteure und Experten aus der Hochschulbildung, der beruflichen Bildung und der Weiterbildung. Das f-bb ist am Konsortium des DQR-Büros beteiligt, das vom BMBF mit inhaltlichen und organisatorischen Arbeiten bei der Entwicklung des DQR beauftragt wurde.

Informationen zum DQR im Internet: www.deutscherqualifikationsrahmen.de und www.f-bb.de.

Dr. Antje Stephan

9 Veranstaltungen

<zab>-Fachtagung 2009: „Ausbildung in Bayern – Zukunftssicher durch flexible Ausbildungszeiten?“

Am 13. Mai findet in München die alljährliche Fachtagung des <zab> im Haus der Bayerischen Wirtschaft statt. Das Thema der Tagung lautet in diesem Jahr „Zukunftssicher durch flexible Ausbildungszeiten?“. Im Zentrum steht die Frage, welchen Beitrag eine Flexibilisierung der Ausbildungszeiten angesichts der wirtschaftlich schwierigen Lage einerseits und der demografischen Herausforderungen andererseits für eine effektive Berufsausbildung leisten kann. Die Teilnahme an der Tagung ist kostenlos.

Informationen finden Sie im Internet unter www.zab-bayern.de.

Veranstaltungen des zbw im Frühjahr 2009

Die Veranstaltungen des zbw stellen zwei Themen in den Mittelpunkt: Die Reihe „Weiterbildungsmanagement in der M+E-Industrie“ vermittelt in vier Modulen praxisorientiertes Know-how zu den Hauptaufgaben eines ganzheitlichen betrieblichen Weiterbildungsmanagements. Zum Thema „Bildungscontrolling sichert die Effizienz von Weiterbildung“ führt das zbw ein Forum, das praxiserprobte Konzepte vorstellt, und eine Werkstatt durch, die Know-how für die Bearbeitung anstehender Aufgaben im eigenen Unternehmen vermittelt.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.zbw-bayern.de.

IMPRESSUM

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de
Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing

ANFRAGEN ZUM NEWSLETTER

Julika Hahn
Tel.: +49 (911) 277 79-46
Fax: +49 (911) 277 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

BESTELLUNG

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de

zbw. Veranstaltungen 2009.

QUALIFIZIEREN	VERTIEFEN	INFORMIEREN
Weiterbildungsmanagement in der Metall- und Elektro-Industrie	Jahresthema: Weiterbildung weiter denken.	Brennpunkt-Themen
Bildungsbedarfsermittlung	Forum 1 Erfolg messbar machen. Bildungscontrolling sichert Effizienz.	Brennpunkt 1 Die Zeichen stehen auf Sturm: Als Führungskräfte motivieren und leiten.
Weiterbildungsplanung	Werkstatt 1 Bildungscontrolling: Instrumente und Methoden. Werkstatt 2 Weiterbildungsqualität sichern: Mittel und Methoden?	Brennpunkt 2 Innovationsfähigkeit stärken: Unternehmenszukunft sichern.
Weiterbildungsumsetzung	Forum 2 In allen Wirtschaftslagen: Als Arbeitgeber attraktiv. Werkstatt 3 Gemischte Teams: Diversity Management als Baustein zum Erfolg. Werkstatt 4 Betriebliches Gesundheitsmanagement: Eine lohnende Investition.	
Erfolgsbeurteilung	Fachtagung Gut geplant ist fast gewonnen: Change-Prozesse gestalten.	
Jahrestagung: Weiterbildung in Bayern.		