

Individuelle Qualifizierungswege ermöglichen

Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung

In der beruflichen Nachqualifizierung werden an- und ungelernete (junge) Erwachsene, für die eine berufliche Erstausbildung nicht (mehr) in Frage kommt, über die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle zu einem Berufsabschluss geführt. Die Betroffenen verfügen in der Regel über berufliche Erfahrungen aus ihrer (Erwerbs-)biographie. Eine bedarfsgerechte Qualifizierung dieser Zielgruppe sollte daher möglichst auf bereits vorhandene Kompetenzen aufbauen. Eine fundierte Kompetenzfeststellung im Vorfeld der Qualifizierung ist damit eine wichtige Voraussetzung, um gerade dieser Zielgruppe individuelle Qualifizierungswege zu eröffnen.

Eine individuelle Qualifizierungsplanung ist in der Nachqualifizierung ohne umfassende Kompetenzfeststellung nicht denkbar. Mit Hilfe von Kompetenzfeststellungsverfahren können Neigungen, Eignung und Qualifizierungspotential von An- und Ungelernten fassbar gemacht werden, um den Betroffenen eine Orientierung bei ihrer beruflichen Weiterbildung geben zu können. Im Sinne des Gender und Cultural Mainstreaming kann dabei auch die besondere Situation bestimmter Zielgruppen abgebildet werden.

Der personenorientierte Ansatz

Für die Institutionen, die an der Planung, Organisation, Durchführung und (finanziellen) Förderung von Nachqualifizierungen beteiligt sind, steht bei der Kompetenzfeststellung das Individuum im Vordergrund: Den Trägern der Arbeitsförderung bzw. Grundsicherung geht es

darum zu prüfen, ob die angestrebte berufliche Qualifizierung erforderlich und damit förderfähig ist. Bildungsdienstleister dagegen ist es wichtig, ihre Qualifizierungsangebote an die Bedürfnisse und bereits vorhandenen (beruflichen) Kompetenzen der Teilnehmer anzupassen. Für die zuständigen Stellen wiederum, muss über die Kompetenzfeststellung nachgewiesen werden, dass die Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung zum Nachholen des Berufsabschlusses erfüllt sind.

Zugang zur Externenprüfung – die Rechtsgrundlage

Nach Absatz 2 § 45 Berufsbildungsgesetz bzw. § 37 der Handwerksordnung können Personen in besonderen Fällen zur Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf zugelassen werden, wenn sie nachweisen, dass sie „mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen [sind], in dem die Prüfung abgelegt werden soll“ oder „durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen.“

Der anforderungsorientierte Ansatz

Diesem eher personenorientierten Ansatz steht der mehr anforderungsorientierte



Ansatz der Wirtschaft gegenüber. Aus Sicht der Unternehmen sind Kompetenzfeststellungsverfahren ein Hilfsmittel für die (interne) Stellenbesetzung und für eine systematische Personalentwicklung. Richtig eingesetzt ermöglichen Kompetenzprofile der Mitarbeiter im Abgleich mit Anforderungsprofilen von Tätigkeitsfeldern für das Unternehmen, den Qualifizierungsbedarf und das Qualifizierungspotential abzuschätzen und passgenaue Qualifizierungsstrategien zu entwickeln. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht schließlich kann Kompetenzfeststellung dazu beitragen, brachliegende Qualifizierungsreserven von bisher in der Weiterbildung eher stiefmütterlich behandelten Personengruppen wie an- und ungelerten Beschäftigten und Arbeitslosen mit und ohne Migrationshintergrund nutzbar zu machen; was sowohl unter bildungspolitischen als auch arbeitsmarktbezogenen Aspekten eine wichtige Rolle spielt: Das Nachholen eines anerkannten Berufsabschlusses erschließt einerseits Bildungsbenachteiligten die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe andererseits ist es ein Mittel dem sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangel aufgrund der demographischen Entwicklung entgegenzusteuern.

Individueller Qualifizierungsplan

In der Nachqualifizierung geht es darum, Personen, die aus unterschiedlichen Gründen bisher keinen Berufsabschluss erworben haben, über die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle nachträglich zum Berufsabschluss zu führen. Kompetenzfeststellung kann dabei zu einem wichtigen Bestandteil be-

ruflicher Orientierung werden, indem sie hilft, das Interesse für bestimmte Berufe und die Motivation für Qualifizierung aufzudecken. Das beinhaltet, auch zu prüfen, ob Qualifizierungsvoraussetzungen für bestimmte Berufe (Eignung) gegeben sind und die betreffende Person für den angestrebten Beruf in Bezug auf bestimmte Anforderungen bzw. Tätigkeiten (zum Beispiel Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Schichtarbeit) überhaupt in Frage kommt.

Für den eigentlichen Kompetenznachweis werden vorhandene berufliche Kompetenzen erfasst und mit dem Ausbildungsrahmenplan des angestrebten Berufsbildes abgeglichen. Auf dieser Basis wird dann in Abstimmung mit allen an der Qualifizierung Beteiligten ein individueller Qualifizierungsplan erstellt – involviert sind hier neben dem Betroffenen regionale Arbeitsmarktakteure wie Bildungsdienstleister, Unternehmen, zuständige Stelle und Fördergeber.

Da An- und Ungelernte sich ihre Kompetenzen in der Regel außerhalb der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung angeeignet haben, müssen Kompetenzfeststellungsverfahren, die in der beruflichen Nachqualifizierung eingesetzt werden, darauf ausgelegt sein, gerade auch informell erworbene Kompetenzen zu reflektieren, zu erfassen und zu dokumentieren.

Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Überblick

Aus Modellprojekten gibt es eine ganze Reihe von erprobten und gut dokumentierten Verfahren zur Kompetenzfeststellung, unter anderem auch einige, die explizit für den Einsatz in der beruflichen Nachqualifizierung entwickelt wurden. Verfahren speziell zur Erfassung und Dokumentation von formalen Qualifikationen und informell erworbenen Kompetenzen von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss wurden im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten „Modellprogramm zur beruflichen Nachqualifizierung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), im BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – berufli-

che Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ und auch im Rahmen von Landesprogrammen entwickelt und erprobt. (BQF-Programm siehe online unter <http://www.kompetenzenfoerdern.de>)

Good-Practice in der Nachqualifizierung

Im BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (siehe unter www.perspektiveberufsabschluss.de) werden auf der Grundlage der Erfahrungen aus den angesprochenen Modellprojekten im Rahmen regionaler Strukturentwicklung für die Nachqualifizierung unter anderem auch Verfahrensweisen zur Kompetenzfeststellung praxisorientiert (weiter-)entwickelt und regional etabliert. Zentral ist hierbei die Abstimmung der Verfahren mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren. Insbesondere mit den zuständigen Stellen vor Ort ist zu klären, in welcher Form Kompetenzen nachgewiesen und dokumentiert werden müssen, damit sie als Nachweis der Qualifikation für die Zulassung zur Externenprüfung

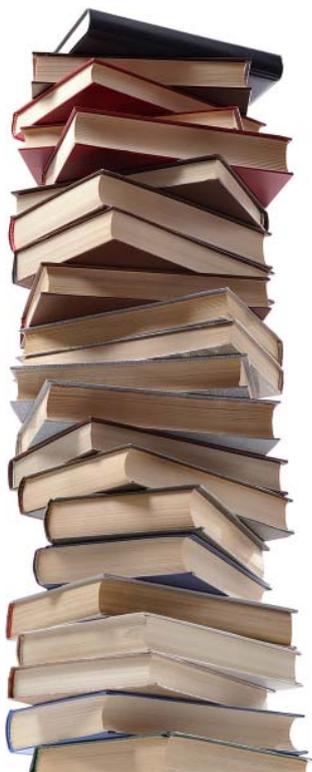
anerkannt werden können. Denn zur Zulassung zur Externenprüfung reicht das in der Benachteiligtenförderung verbreitete Standardverfahren der Kompetenzbilanzierung bestehend aus einer Standortbestimmung mit Dokumentenanalyse (Lebenslauf), schriftlicher Selbsteinschätzung und einem Erstgespräch zur Erfassung biographischer Daten in der Regel nicht aus.

Kompetenzeinschätzung durch den Arbeitgeber

Als ein Ergebnis regionaler Abstimmungsprozesse sei an dieser Stelle beispielhaft ein Formular zur Kompetenzeinschätzung vorgestellt: Um das Antragsverfahren auf Zulassung zur Externenprüfung bei der zuständigen Stelle zu unterstützen, wurde vom Technologie- und Berufsbildungszentrum Leipzig gGmbH ein Formblatt entwickelt. Mit dessen Hilfe können Arbeitgeber die Inhalte und den Umfang der Berufserfahrung im angestrebten Beruf gemäß der Ausbildungsverordnung einschätzen. In einem weiteren Formblatt formuliert der Arbeitgeber die noch fehlenden Inhalte gemäß der Ausbildungsverordnung und wo diese absolviert werden sollen. Beide Formblätter sind von der Handwerkskammer (HWK) Leipzig bestätigt bzw. von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Leipzig geduldet. Bewährt hat sich dieses Verfahren insbesondere in der Nachqualifizierung von Beschäftigten, die schon in dem angestrebten Berufsfeld arbeiten.

Berufseignungsfeststellung

Bei Personen, bei denen einschlägige Berufserfahrungen weniger konkret fassbar sind, ist eine Berufseignungsfeststellung durch die Anwendung gezielter Praxistests mit arbeitsmarktrelevanten Beobachtungsdimensionen notwendig. Ein entsprechendes Verfahren ist beispielsweise im Modulkonzept der Handwerkskammer Südthüringen „Modulare, abschlussbezogene. An- und ungelernte Arbeitslose und Arbeitnehmer qualifizieren für betriebliche Arbeit und Berufsbil-



schluss“ vorgesehen (siehe dazu http://download.f-bb.de/download/Modulkonzept_Suedthueringen.pdf). Doch greifen können solche aufwändigen Verfahren nur, wenn es gelingt, die Finanzierung der Kompetenzfeststellung über die Träger der Arbeitsförderung bzw. Grundsicherung oder über alternative Finanzierungsmodelle zu sichern.

Zur Unterstützung der regionalen Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung werden im BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ von den regionalen Vorhaben der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ Produkte, Instrumente und Materialien entwickelt und bereitgestellt unter anderem auch zur Kompetenzfeststellung – URL: http://download.f-bb.de/download/NQ_Produnkte.doc

Kompetenzfeststellung als Bildungscoaching

Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung ist, wie die Beispiele zeigen,

Das Portal www.qualifizieren-im-betrieb.de des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) informiert umfassend und praxisnah zum Thema „Qualifizierung An- und Ungelernter“. Dort stehen geeignete Konzepte, hilfreiche Instrumente und anschauliche Umsetzungsbeispiele zur Verfügung, unter anderem auch zu Kompetenzfeststellung unter dem Link „Qualifizierungsbedarf ermitteln“ – http://qib.f-bb.de/qib/bedarf_erheben/bedarf_erheben.rsys

mehr als ein Hilfsmittel, um die Personen ohne formale berufliche Qualifizierung dabei zu unterstützen, ihre Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen. Sie legt den Grundstein für eine individuelle berufliche Qualifizierung dieser Zielgruppe, indem sie dazu beiträgt, die Anerkennung beruflicher Kompetenzen für die Zulassung zur Externenprüfung vor der zuständigen Stelle vorzubereiten. Personen mit Migrationshintergrund können zudem durch eine differenzierte Kompetenzfeststellung Wege aufgezeigt werden, die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen voranzutreiben (weiterführende Informationen über den Anerkennungsprozess bietet das Online-Portal <http://www.berufliche-erkennung.de>).

Des Weiteren können im Ehrenamt oder privaten Bereich erworbene Kompetenzen (z.B. aus der Pflege von Angehörigen) fassbar und verwertbar gemacht werden. Ausgeschöpft werden kann das volle Potential von Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung aber nur, wenn die Kompetenzfeststellung in ein professionelles Bildungscoaching eingebunden ist.

Dominique Dauser,
E-Mail:dauser.dominique@f-bb.de
Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung
(f-bb) gGmbH, Obere Turnstr. 8,
90429 Nürnberg, www.f-bb.de



Kompetenz-Erfassungs-Notebook (KEN)

Die eigenen Kompetenzen zu kennen und darstellen zu können, wird immer wichtiger. Nur wer seine Stärken und Potenziale kennt, kann sie gezielt auf dem Arbeitsmarkt einsetzen. Kompetenznachweise werden gängige Qualifikationsnachweise wie Zeugnisse oder Zertifikate in der Zukunft ergänzen. Kompetenzerfassung und Kompetenzdokumentation unterstützen wirksam berufliche Integration, können berufliche Weiterentwicklung fördern, zeigen Ansatzpunkte für Qualifizierung auf – wirken orientierend.

KES (Kompetenz-Entwicklungs-System) ist der Ansatz für systematische Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit. KEN (Kompetenz-Erfassungs-Notebook) ist als serverbasierte Software das »Werkzeug«, um Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung im Umsetzungsprozess zu unterstützen und zu strukturieren. Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen werden mit KES und KEN bei der Personalentwicklung für die bei ihnen beschäftigten Zielgruppen unterstützt. Die Instrumente können aber auch andere Akteure im Bereich der Integration unterstützen. Und sie richten sich vor allem an Migrantinnen und Migranten selbst – sie bieten Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Positionierung und bei arbeitsbezogenen Lernprozessen.

Das Leistungsspektrum von KES und KEN steht für einen ganzheitlichen kompetenzorientierten Ansatz, der alle vorhandenen Kompetenzen berücksichtigt – auf formal und informell erworbene, auf berufsfachliche Fähigkeiten und Kenntnisse sowie auf personale und soziale Kompetenzen, unabhängig davon, ob sie in beruflichen oder außerberuflichen Handlungsfeldern erworben worden sind. Mit diesem Ansatz werden die Einzelnen gestärkt und befähigt, ihre Ressourcen für Arbeits- und Berufsfelder zu erkennen und eigenverantwortlich für die berufliche und gesellschaftliche Integration einzusetzen, vorhandene Potenziale werden sichtbar und können damit für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Berufsbiografische Gestaltungskompetenz wird entwickelt und gestärkt.

Mit KEN ist eine Software entstanden, die arbeitsprozessorientierte Kompetenzerfassung und -entwicklung unterstützt und dabei die Anforderungen an Qualität und Standards von Kompetenzerfassungs- und -entwicklungsprozessen im Sinne des Kompetenz-Entwicklungs-Systems KES umsetzt. Die Software wird u. a. bei der Werkstatt Frankfurt im Programm KEA (Kompetenzerfassung im Arbeitsprozess) erfolgreich eingesetzt.

Bezug: bag arbeit e.V. • Brunnenstraße 181 • 10119 Berlin • Telefon: 030 / 28 30 58-0 • Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: arbeit@bagarbeit.de • <http://www.bagarbeit.de>