

Kompetenzerfassung, Kompetenzfeststellung: Aktuelle Herausforderungen und Chancen für das System der Berufsbildung

DGB-Tag der Berufsbildung

Berlin, 4.11.2016

Übersicht

1	Einführung: Kompetenzen im Bildungs- und Qualifizierungssystem
2	Bestehende Modelle und Verfahren
3	Pilotprojekte in Richtung Validierung
	Referenzprojekt Valikom
	Modellprojekt Berufliche Kompetenzen erkennen
4	Ziele und Anforderungen der Gewerkschaften
5	Diskussion



I. Einführung: Was ist Kompetenz?

- Viele, teils widersprüchliche Kompetenzbegriffe vorhanden.
- Für uns ist der **Kompetenzbegriff des DQR** handlungsleitend:

*Er bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als **umfassende Handlungskompetenz** verstanden.*
- Struktur und Beschreibungskategorien des DQR:
 - Maßgabe: Kompetenz-/Lernergebnisorientierung
 - Paradigmenwechsel: „Wichtig ist, was jemand kann.“

Niveauidikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe Breite	instrumentale Fertigkeiten systemische Fertigkeiten Beurteilungsfähigkeit	Team-/ Führungsfähigkeit Mitgestaltung Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung Reflexivität Lernkompetenz

I. Einführung:

Was ist formal, non-formal und informell?

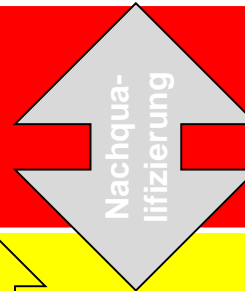
Kompetenzen werden durch einen Lernprozess erworben. Lernprozesse lassen sich in drei Kategorien unterscheiden:

Formales Lernen	Lernen, welches üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung strukturiert ist und zur (anerkannten) Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.	Öffentlich-rechtlich anerkannte Abschlüsse, d.h. <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeinbildende Schulabschlüsse • Anerkannte Berufsabschlüsse • Hochschulabschlüsse 	Zeugnisse
Non-Formales Lernen	Lernen, das nicht im Rahmen des öffentlich geregelten Bildungs- und Qualifizierungssystems stattfindet und üblicherweise nicht zur öffentlich-rechtlich anerkannten Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.	z.B. Zertifikate, Kurse, Lehrgänge in den Bereichen Weiterbildung, Jugendbildung und Erwachsenenbildung	Zertifikate, Teilnahmebestätigungen Können ggf. angerechnet werden
Informelles Lernen	Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, erfolgt jedoch in den meisten Fällen beiläufig.	z.B. Berufliches / Betriebliches Erfahrungswissen	Validierung im Sinne von Kompetenzerfassung und -feststellung

Exkurs zu Anforderungsstruktur, Arbeitsvermögen und beruflicher Handlungskompetenz

Anforderungsstruktur

(Im Idealfall gleich der Handlungskompetenz)



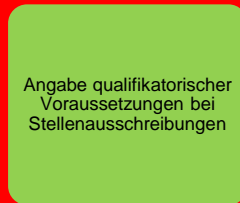
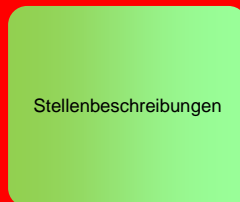
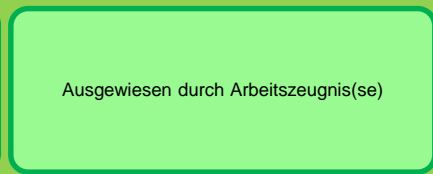
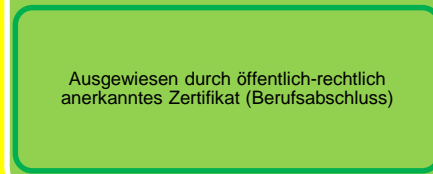
Arbeitsvermögen

(Im Idealfall größer als die Handlungskompetenz)



Berufliche Handlungskompetenz

(Der gesetzte Standard)



I. Einführung: Ordnungspolitische Einordnung von Validierung*

FORMALES BILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSSYSTEM

* Ohne Anspruch auf Vollständigkeit

Bildungs- und Qualifizierungssystem

Berufsbildung

Hochschule

Anerkennung
und
Anrechnung

Aus- und
Fortbildungs-
abschlüsse mit
Abschlussprü-
fung und
Zeugnis

Externenprü-
fung mit
Zeugnis
(Duale
Berufsbildung)

Berufsaner-
kennung
ausländischer
Abschlüsse
(Gleichwertig-
keit)

Anerkennung von
Studienleistungen und
-abschlüssen
(Lissabon-Konvention)

Hochschulabschlüsse
mit Zeugnis

Validierung

Non-formal und informell erworbene Kompetenzen

Weiterbildungszertifikate, Herstellerzertifikate, Berufserfahrung, Ehrenamtserfahrung
und und und

II. Bestehende Modelle und Verfahren von Kompetenzerfassung und –feststellung

- Es gibt unzählige, völlig unterschiedliche **Verfahren und Methoden in Betrieben und Branchen** zur Erfassung und Feststellung von Kompetenzen. Beispiele: Kasseler-Kompetenz-Raster, Kompetenzreflektor, AiKomPass, ...
 - ⇒ **Zielsetzung:** Feststellung des betrieblichen bzw. branchenspezifischen Qualifikationspotenzials und Qualifizierungsbedarfs (Fachkräftesicherung, Personalentwicklung, betriebliche Weiterbildung).
- Standardisiertes Kompetenzfeststellungsverfahren bei **Teilqualifikationen der BA** zur Feststellung von sog. „berufsanschlussfähigen“ Kompetenzen
 - ⇒ **Zielsetzung:** Feststellung erworbener **non-formaler Kompetenzen** im Rahmen der Nachqualifizierung.
- Im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG, **Anerkennungsgesetz**) für ausländische Qualifikationen besteht die Möglichkeit der sogenannten „**Qualifikationsanalyse**“ (Prototyping-Verfahren).
 - ⇒ **Zielsetzung: Formale Feststellung** erworbener Kompetenzen im Sinne einer **Gleichwertigkeit** zu einem anerkannten Referenzberuf.

III. Pilotprojekte in Richtung Validierung: Ausgangslage

- EU-Ratsempfehlung 2012: Einführung von nationalen Validierungssystemen und Validierungsstellen bis 2018 in allen EU-Mitgliedsstaaten
- Koalitionsvertrag 2013 spricht davon, „für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, (...) neue Verfahren [zu] entwickeln und [zu] erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen.“ (S. 24)

⇒ **Pilotprojekt Valikom**

- + Herausforderung: Berufliche Kompetenzen der Geflüchteten zu erkennen, um den Vermittlungsprozess effektiver gestalten zu können

⇒ **Modellprojekt Berufliche Kompetenzen erkennen**

III. Pilotprojekte in Richtung Validierung: Referenzprojekt Valikom

- **Ziel:** Entwicklung und Erprobung eines standardisiertes Verfahrens zur Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung beruflich relevanter Kompetenzen. Referenz sind anerkannte Aus- und Fortbildungsabschlüsse.

- **Zielgruppen:**
 - Geringqualifizierte, die über beruflich relevante Kompetenzen verfügen
 - Beruflich Qualifizierte, die sich in einem anderen Tätigkeitsfeld, (bezogen auf einen anderen Ausbildungsberuf oder einen Fortbildungsberuf) relevante Kompetenzen angeeignet haben, die sie aber nicht über ein formales Dokument (z.B. Prüfungszeugnis) nachweisen können

- Nachweis im Sinne einer **Gleichwertigkeitsfeststellung**

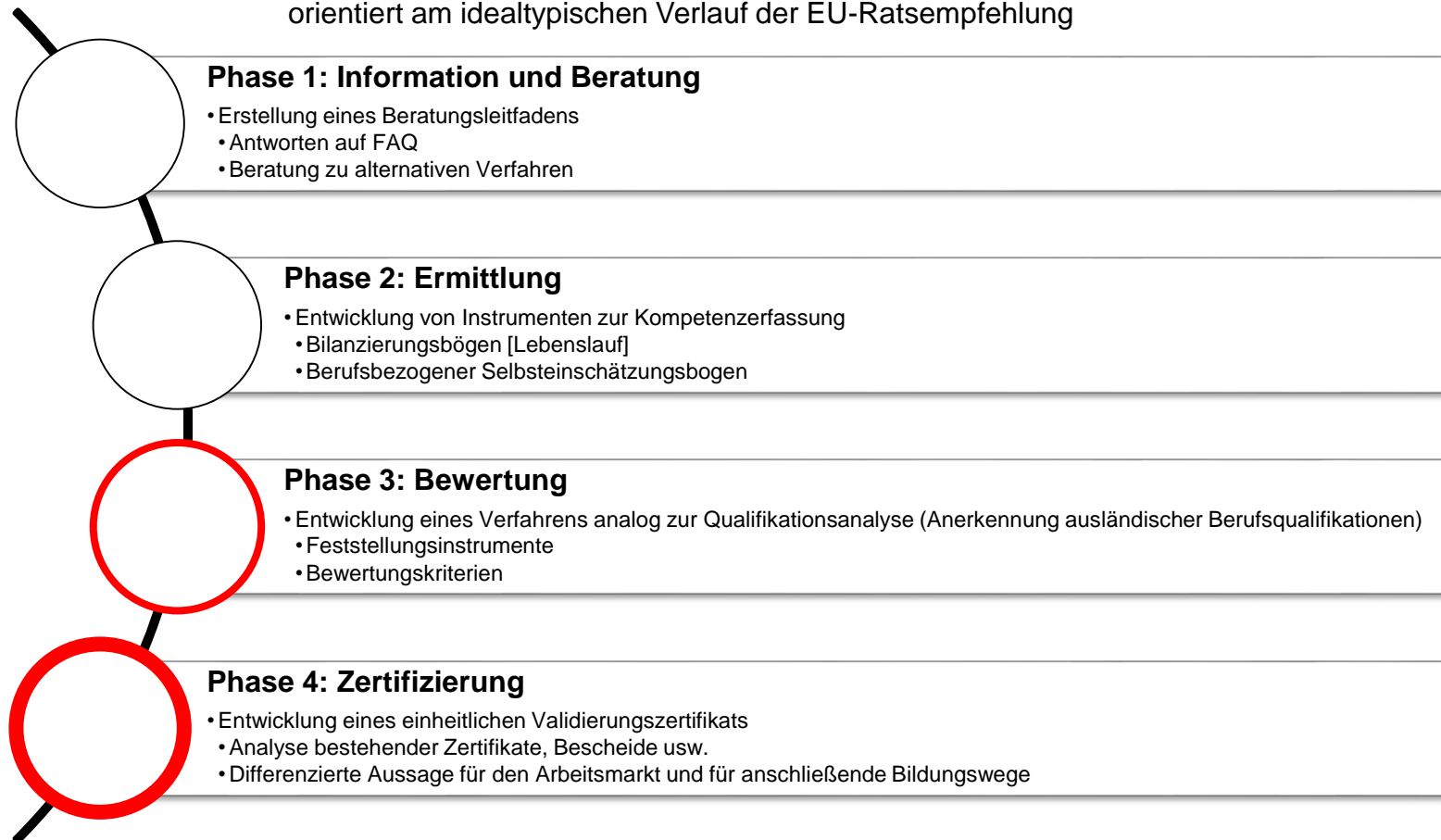
III. Pilotprojekte in Richtung Validierung: Referenzprojekt Valikom



III. Pilotprojekte in Richtung Validierung: Referenzprojekt Valikom

Gestaltung des Verfahrensablaufs

orientiert am idealtypischen Verlauf der EU-Ratsempfehlung



III. Pilotprojekte in Richtung Validierung: Modellprojekt Berufliche Kompetenzen erkennen

- **Durchführung:** Bundesagentur für Arbeit, Bertelsmann Stiftung
- **Ziel:** Sichtbarmachung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen mittels technologiebasierter Kompetenzfeststellungsverfahren für berufsrelevante Kompetenzen zur verbesserten Beratung und Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Personen
- **Zielgruppe:** Geflüchtete, später aber auch inländische Geringqualifizierte
- Kund/in erhält **Nachweis über vorhandene informelle Kompetenzen** über Selbstauskunft (Beratungsgespräch), Test und Testergebnis (Dokumentation).
- **Was ist neu?**
 - Video- und bildgestützte Umsetzung
 - Spracharmer Testaufbau um Fokus auf fachlichen Kompetenzen zu wahren
 - Abfrage von Fähigkeiten anhand von Bildern und Videos
 - In 6 Sprachen
 - Für ca. 30 Ausbildungsberufe

IV. Ziele und Anforderungen der Gewerkschaften

Ziel von Validierung

- Informelle Kompetenzen sichtbar machen
- Non-Formal und informell erworbene Kompetenzen für die Beschäftigten verwertbar machen
- ⇒ Es geht also Anerkennung durch **Dokumentierung** und **Validierung** (= Bewertung und ggf. Zertifizierung)

Dokumentierung und Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen können **von den Betroffenen genutzt** werden:

- ⇒ als belastbare Bewerbungsunterlagen
 - ⇒ zum Aufzeigen von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen (als Hinweis und Motor für betriebliche oder berufliche Weiterbildung)
 - ⇒ als geeigneter Nachweis für die Externenzulassung zur Abschlussprüfung
 - ⇒ als geeigneter Nachweis für die Validierung und Zertifizierung einer Gleichwertigkeit
- ⇒ **Aufbau eines Systems der Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen**

IV. Ziele und Anforderungen der Gewerkschaften

Schlussfolgerungen für den Aufbau eines Systems der Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

- Voraussetzung: breiter Konsens der relevanten Akteure und Vertrauen
- Rechtsgrundlage und individuellen Anspruch auf Beratung, Dokumentation und Validierung
- Kein Parallel- oder Sondersystem!
 - Validierung muss an formalen Qualifikationen referenziert sein!
 - Öffentlich-rechtliche Einbettung von Validierung bei zuständigen Stellen unter Beteiligung der Sozialpartner
- Zugänge regeln: Altersuntergrenze 25 Jahre oder 5 Jahre Berufserfahrung
- Durchführung der Erfassung von Kompetenzen braucht Mindestanforderungen für Validierungsfachkräfte und –träger und für anschlussfähige Dokumentation von Kompetenzen
- Ganzheitliche und belastbare Feststellungs- und Beurteilungsverfahren
- Finanzierung von Validierungsverfahren und ergänzender Bildung sind zu regeln

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Mario Patuzzi

DGB Bundesvorstand

Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon (+49) 30-24060-647

Mobil (+49)

E-Mail mario.patuzzi@dgb.de
