Zwischen formalen Referenzen und informellen Eigenarten: Anforderungen an die Erfassung der Kompetenzen Geringqualifizierter

HdBA
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Ausgangspunt: Königsweg Erfassung informell erworbener Kompetenzen?

Können und wollen die Anerkennungsverfahren das erfassen, worauf sie abzielen?

Verbessern die Ergebnisse der Anerkennungsverfahren tatsächlich den Zugang und die Mobilität (horizontal und vertikal) auf dem Arbeitsmarkt?

Hegemonie des Formalen?

Emanzipation des Informellen?

Gliederung

(1) Lernbiografie und -erfahrungen Geringqualifizierter

(2) Verfahren und Instrumente – Barrieren und Hindernisse

(3) Perspektiven

(1) LERNBIOGRAFIEN UND -ERFAHRUNGEN GERINGQUALIFIZIERTER

Geringqualifizierte: Definition

Geringqualifizierte: Personen, …

- die *keinen* Berufsabschluss haben,
- die einen auf dem Arbeitsmarkt *nicht verwertbaren* Berufsabschluss haben (veraltet, nicht anerkannt etc.).

BA 2014

Geringqualifizierte: Eine heterogene Personengruppe

- Bildungsferne, evtl. Lernschwäche und keiner oder geringer schulischer Bildung;
- Komplexe Profillagen: lange Arbeitslosigkeit, Sucht, psychische und soziale Probleme
- Ausbildungsabbruch mit höherer (Abitur) oder anderer schulischer Vorbildung (Realschule, Hauptschule);
- Kein beruflicher Abschluss, aber lange und hochwertige Berufserfahrung (bspw. in den Branchen IT, Games, GaHo);
- Studienabbruch mit guter schulischer (und akademischer) Vorbildung (Gymnasium);
- WiedereinsteigerInnen nach mehrjähriger Elternzeit (mit vielfältigen Profilen)
- Ausländische nicht anerkannte akademische und berufliche Abschlüsse und längere Berufserfahrung;

u.a. Kuwan 2002

Drop Out: Überblick

Allgemeinbildende Schule

- 2012 verlassen 5,9% der gleichaltrigen Bevölkerung das Bildungssystem ohne Abschluss (Bildung in Deutschland 2014)
- Klassenwiederholungen: Verzögerungen bei jedem dritten Schüler, Anstieg im Hauptschulbereich und Schulen mit mehreren Bildungsgängen seit 1995 (Tippelt 2011)

Berufsausbildung

- Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Lösungsquote betrug 25%. Kumulationen bei Azubis mit niedrigeren oder keinen Schulabschlüssen. (BiBB Datenreport 2015; Tippelt 2011)

Hochschulbildung

- Studienabbruchquoten: ca. 21% im Durchschnitt der letzten Jahre (Tippelt 2011)

Drop Out: Allgemeinbildendes Schulsystem

Faktor **Familie**

Faktor **Schule**

Faktor **Peers**

Faktor **Arbeit**

Drop Out

Faktor **Schüler**

Probleme mit Lehrern, Langeweile, Abneigung, motivationale Verhaltenstendenzen zielen auf Distanz

Stärkster Prädikator: Schulversagen erzeugt Schulunzufriedenheit erzeugt Dropout

enge Verknüpfung von Wiederholungen, Noten, Absenz und Dropout (Spiralenverläufe)

Hillenbrand / Ricking 2011; Stamm et al 2011

Drop Out: „Erste Schwelle“ und Ausbildung

Verlaufstyp „Wege in die Ausbildung“:

- **Häufig Wechsel von Bildungs- und Ausbildungsstationen**
  - Fünf oder mehr Stationen innerhalb des Übergangs, relativ kurze Dauer der Episoden
  - Längere und häufigere Zeiten der Unversorgtheit
- **Instabilität der Übergangswege**
- **Fehlen einer institutionellen Logik (klare Abfolge von Bildungs- und Ausbildungsstationen)**
- **Kumulation kritischer Merkmale der Schulbiografie:**
  - Absenz
  - Wiederholungen
  - Unklare Berufsorientierungen

Gaupp u.a. 2011

Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
niedrig	29	27	32	36	23	27	5	6	8	8
mittel	49	45	51	53	40	41	8	9	11	11
hoch	60	57	64	62	44	43	14	13	18	18

BMBF 2015: AES 2014

Zwischenfazit: (Formale) Lernerfahrungen von Abgängern, Abrechern etc.

Personen,

- die **negative Erfahrungen** mit Lernen und Bildung gemacht haben, oder für die Lernen und Bildung zumindest nicht positiv besetzt sind,
- die innerhalb formaler Kontexte evtl. **gescheitert** sind oder **nicht berücksichtigt** wurden,
- deren **Kompetenzausstattung** deshalb auch in den sekundären Bereichen – Bewältigung formalen Lernens – nicht besonders ausgeprägt sein wird,
- die auch **Übergangswege** „durchschauen“ und nicht für sich als Chance erkennen,
- die sich mit guten – subjektiven! – Gründen nicht viel von Schule, Ausbildung erwarten und **formale Kontexte vermeiden**.

Informelle Lernerfahrungen

„Ich bin auch jemand, der sehr neugierig ist, und ich habe die Kollegen immer gefragt, **was** sie eigentlich so machen und **wie** sie es machen. Es passiert dann auch, dass Kollegen durch Krankheit fehlen, und dann habe ich das übernommen.“ (männlich, 40 Jahre, Fachlagerist) (Dilger et al 2011: 50)

- Problem- und situationsbezogene **Lernanlässe**
- Stark geleitet durch **Interesse**
- Individuelle und situationsbezogenen **Strategien**
- Erleben von Lernen als **Lösen** von **Problemen**
- Geringeres **Kenntnis-** und **Machtgefälle**
- Unmittelbarer **Bezug** zu **Arbeit** und beruflichen Tätigkeiten

(2) VERFAHREN UND INSTRUMENTE – BARRIEREN UND HINDERNISSE

Verfahren und Instrumente: Übersicht

- Externenprüfung
- Tarifvertragliche Ansätze
- Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine

↔

- Kompetenzfeststellungs-verfahren / -pässe
  - ProfilPASS
  - Qualipass
  - …
- Profiling u. K-DL der BA / AA
- Projekte wie „AiKo“ oder „SWITCH“

Externenprüfung

- **ca. ¾ der Aspiranten: Zulassung auf Grundlage von Berufserfahrung**
- **Gute schulische Vorbildung der Aspiranten:** (Schreiber 2013a, Dilger et al 2011)
  - 43% haben Studienberechtigung
  - 34% Mittlere Reife
  - 23% Hauptschulabschluss
- **Instrument zur Zweitqualifikation**: (Schreiber 2013a, 2013b, Diller et al. 2011, Hecker 1994)
  - mehr als die Hälfte der TN haben bereits Berufsabschluss erworben
  - erkennbarer Anteil an Personen mit FH Abschluss
  - erkennbarer Anteil Studienabbrecher

→ **Formal Geringqualifizierte werden nur bedingt erreicht.**

→ **Abschreckungspotenzial »formale Anforderungen«?**

ProfilPASS

- **Hoher Zeitaufwand und hoher Anspruch an Motivation**
- **Hohe Anforderungen an biografische Reflexion:**
  - Erkennen und Artikulation von Lernergebnissen und Kompetenzen
- **Hohe Anforderungen an sprachlichen Ausdruck**
- **Beratungsnotwendigkeit: Unterstützung durch qualifizierte ProfilPASS-Berater/innen;**
- **Zielgruppenadäquanz?**

Gaylor / Schöpf / Severing 2015

„Adverse Impact“

Adverse Impact:

- Personalentscheidungen (im Rahmen von Einstellungen und Beförderungen) erzeugen beträchtlich unterschiedliche Auswahlquoten z.B. zu Lasten ethnischer Minderheiten (vgl. Zedeck 2010)

Stand der Forschung

- Unterschiede zwischen Majoritäts- und Minderheitengruppe am höchsten in kognitiven Fähigkeitstests

Instrument	Einflussfaktor
Intelligenztests	hoch
Assessment-Center	mittel
Tests zur sprachlichen Fertigkeit	mittel bis hoch
Situational-Judgement-Tests	mittel bis hoch

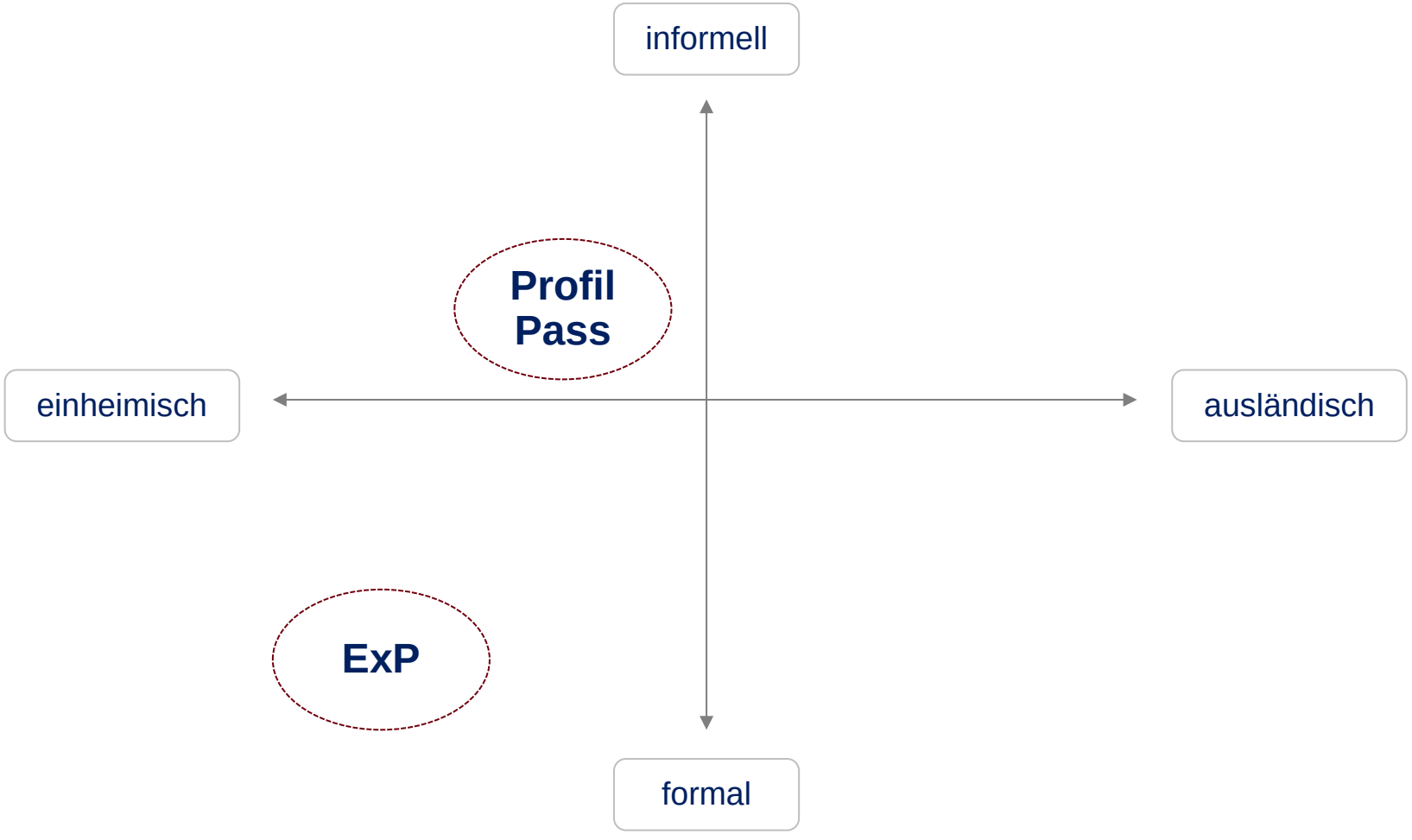
De Soete et al. 2012

Adverse Impact: Interventionsansätze

- **Berufliche Anforderungsanalysen,** die auch besondere Stärken von Subgruppen berücksichtigen;
- Verwendung **alternativer Merkmale** (biografische Leistungen vs. abstrakte Tests) und Einsatz **simulationsnaher** Verfahren (Arbeitsproben, situative Interviews) mit „High Fidelity“ bei Stimulus und Response
- Reduzierung / Vermeidung **irrelevanter Verfahrensanteile:** Verringerung des „verbal load“ oder des „cultural load“

u.a. Ployhart / Holtz 2008

Zwischenfazit: Adverse Impact und kulturelle Einflüsse bei der Erfassung informellen Lernens



(3) PERSPEKTIVEN

Fazit und Perspektiven

(1) **Forschung** und **Evaluation**

(2) **Individualität** der Aneignung des Informellen entspricht nicht den geregelten Aneignungskontexten des Formalen

(3) Aufhebung der »**doppelten Distanz**« (Bremer et al. 2011) zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem und Bildungsbenachteiligten

(4) **Adressatenorientierung**: Berücksichtigung der eigenen Lern- und Bildungserfahrungen von Geringqualifizierten

(5) Problematisierung des „**one-size-fits-all“-Ansatz**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Prof. Dr. Nicolas Schöpf
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
schoepf.nicolas@arbeitsagentur.de