

Nürnberg, 5. und 6. November 2007 :

„Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb“



# Transparenz informellen Lernens in Unternehmen

Eckart Severing



# Der Erwerb beruflicher Kompetenzen

- **Teilnehmerstudien der Lernforschung belegen Bedeutung und Umfang informell erworbener beruflicher Kompetenzen.**

[Livingstone 1999: NALL-Erhebung; Coffield 2000; Baetge, Baethge-Kinski 2004: SoFi/BISS-Erhebung 2001-2004 u.a.]

- **Programme vor allem der EU-KOM („Aktionsprogramm Lebenslanges Lernen“ seit 2002) stellen informelles Lernen im Lebenslauf in den Vordergrund.**

[u.a. EU-Kommission 2001, 2005]

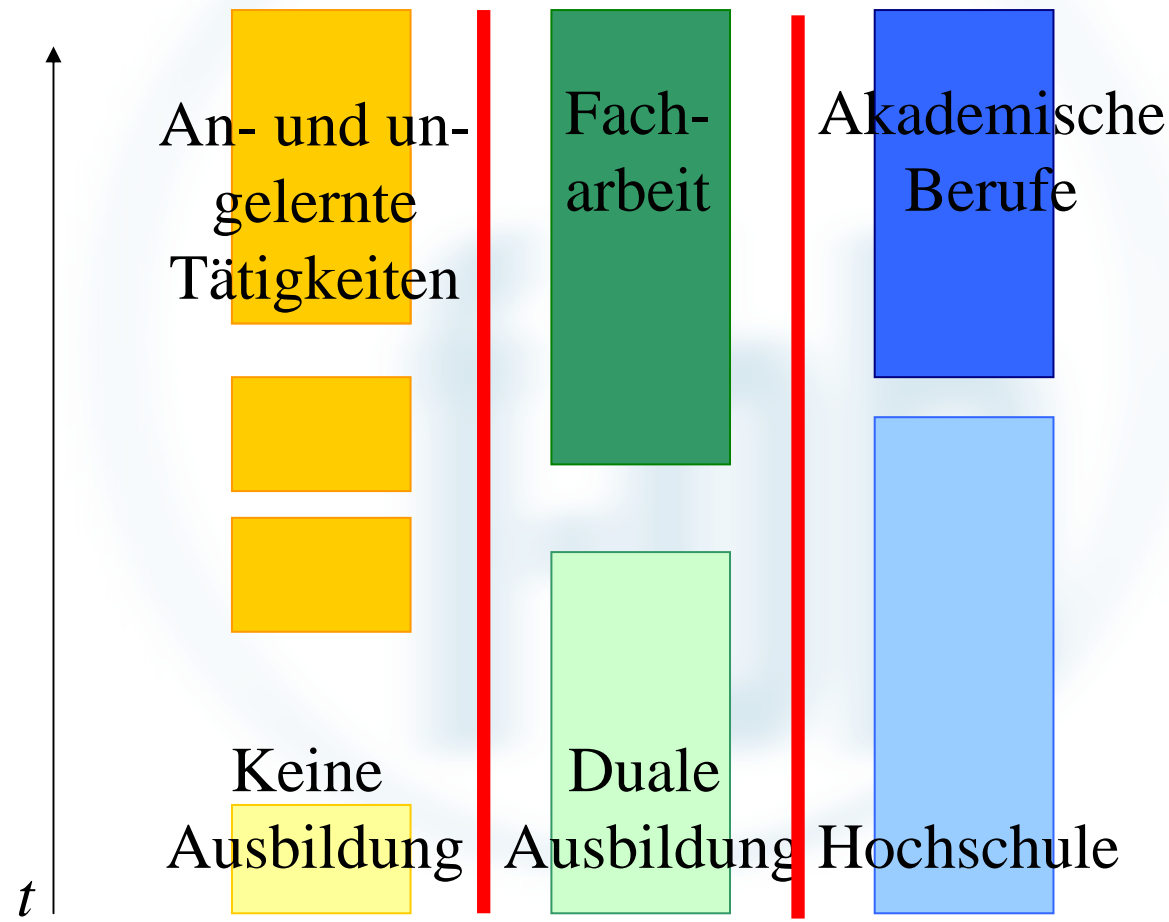
- **Die Diskussion zu europäischen Standards der Berufsbildung bezieht sich weitgehend auf Ergebnisse formellen und gleichwertig informellen Lernens.**

[Positionspapiere der EU-KOM zum EQF und zu ECVET]

# Berufliche Kompetenzen in Unternehmen

- Betriebliche Fachkräfterekrutierung erfolgt im Maße der Ausdifferenzierung und Dynamik der Arbeitsteilung entlang von Kompetenzprofilen statt entlang von Berufsbildern.
- Kompetenzmessung und -bewertung wird daher zu einer wesentlichen Aufgabe des betrieblichen Personalmanagements.
- Die Ergebnisse betrieblicher Kompetenzmessung und -bewertung stehen in Deutschland unverbunden neben den Qualifikations- und Kompetenznachweisen des formalen Bildungssystems.

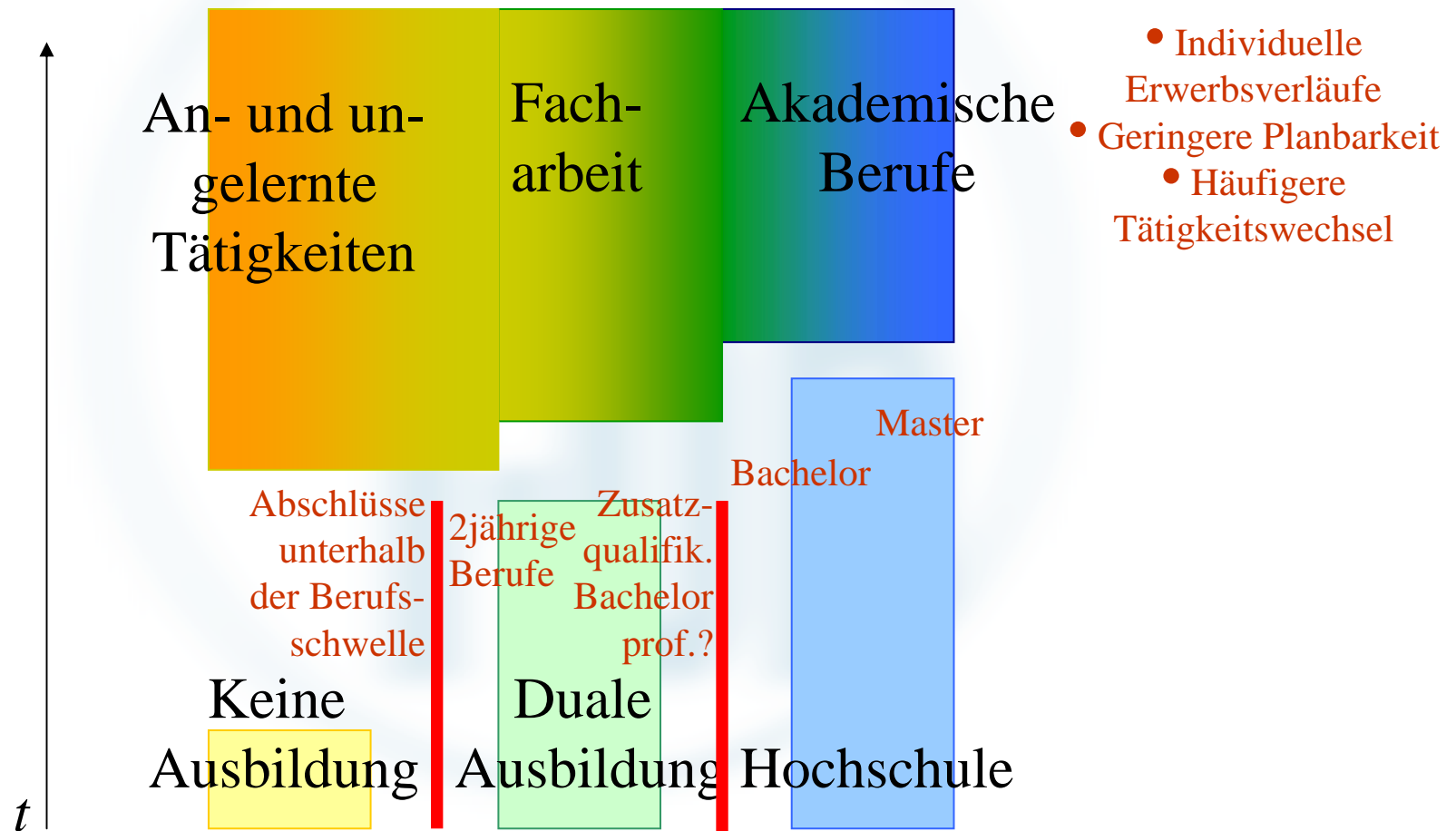
# Betriebliche Stellenbesetzung: Reichweite der Allokationsfunktion des Berufsbildungssystems?



# Eigenarten der Zertifizierung der formalen beruflichen Ausbildung

- Enge Verbindung mit spezifischen Bildungsgängen
- Zertifizierungen beziehen sich auf einen Prüfungskanon, der i.d.R. die Reproduktion von Fachwissen bewertet.
- Standardisierung sichert Erkennbarkeit und Vergleichbarkeit.
- Zertifikate der Berufsbildung beanspruchen eine nachhaltige Gültigkeit: Prinzip des Lebensberufs.
- Zertifikate verschiedener Bereiche des Bildungssystems sind untereinander und zur wesentlichen Teilen der Weiterbildung inkompatibel.

# Abschottung im Bildungssystem Flexibilisierung im Beschäftigungssystem



- Individuelle Erwerbsverläufe
- Geringere Planbarkeit
- Häufigere Tätigkeitswechsel

# Eigenarten von Kompetenzermittlungsverfahren in Unternehmen

- Keine Standards, geringe Vergleichbarkeit zwischen Unternehmen. [Erpenbeck, v. Rosenstiel 2003; Erpenbeck 2005]
- Geringe Aussagekraft außerhalb des Erhebungskontextes. Eingeschränkte Mobilität und Verwertbarkeit jenseits aktueller Arbeitsanforderungen.
- Hohe Heterogenität und Kurzlebigkeit von Verfahren und Instrumenten.
- Anwendung i.d.R. eher in großen als kleinen Unternehmen.
- Unzugänglich für individuelle Nachfrager

# Zwischenergebnis

- Ergebnisse des informellen Lernens werden – wenn überhaupt – nur in nicht nachhaltig verwertbaren (betrieblichen) Kompetenzmessungen erfasst. Zugleich sind sie für die betriebliche Arbeitsorganisation entscheidend.
- Zertifikate der formalen beruflichen (Erst-)Ausbildung bilden Ergebnisse informellen Lernens nur unzureichend ab. Zugleich entscheiden sie unbedingt über Chancen im Bildungssystem und bedingt über Chancen im Beschäftigungssystem.



# Varianten des Verhältnisses von Nachweisen formalen und informellen Lernens

(Laur-Ernst 2001; Frank 2004)

- **Parallelität:** Betonung der eigenständigen Qualität informellen Lernens. Identifizierung und Bewertung getrennt vom Bildungssystem.
- **Komplementarität:** Feststellung von Übereinstimmungen mit dem Bildungskanon von Bildungsinstitutionen. Keine Vergabe von Abschlüssen.
- **Konvergenz:** Informell Erlerntes wird an formalen Qualifikationsstandards (meist der Erstausbildung) gemessen und führt zu gleichwertigen Zertifikaten.

# Europäische Entwicklungen

- Mobilitätsinstrumente der EU-KOM (EQF, ECVET) beziehen sich auf „learning outcomes“ und schließen Ergebnisse informellen Lernens explizit ein.
- Die Aufwertung der Ergebnisse informellen Lernens ist in mehreren Mitgliedsstaaten Programm. Sie ist regelmäßig mit Reformen im Berufsbildungssystem verbunden.
- In mehreren Ländern geht es um eine konvergente Ergänzung des traditionellen Zertifizierungssystems.
- Beteiligung der wesentlichen Akteure der formalen Bildung an der Entwicklung soll breite Akzeptanz sichern und die Ausrichtung von Standards auf den Bedarf einzelner Akteure verhindern.

# Mögliche Konsequenzen für die Entwicklung der deutschen Berufsbildung

- Öffnung der Zertifizierungsangebote des formalen Bildungssystems für „Seiteneinsteiger“, dadurch bessere Erkennbarkeit und Standardisierung:
  - Erleichterter Zugang zur Externenprüfung der zuständigen Stellen
  - Anrechnung informell erworbener und nachgewiesener Kompetenzen in der wissenschaftlichen Weiterbildung
- Etablierung und Vermarktung von Transparenzinstrumenten von Lernergebnissen unterhalb der Berufsschwelle
  - Beispiele: EDCL, Sprachenzertifikate
  - Vermarktung bei Lernenden und Arbeitgebern
- Wirkungen der Reformimpulse der europäischen Berufsbildungspolitik: Bildungspass, ECVET



Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung

Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit.

[Severing.Eckart@f-bb.de](mailto:Severing.Eckart@f-bb.de)  
<http://www.f-bb.de>