



**AGBFN-Fachtagung:**

**„Prüfungen und Zertifizierungen  
in der beruflichen Bildung:  
Anforderungen – Instrumente –  
Forschungsbedarf“**

## **Alternative Wege zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen am Beispiel von Kompetenzpässen**

# Gliederung

1. Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – Verortung von Kompetenzpässen
2. Kompetenzpässe – Charakteristika
3. Kompetenzpässe – Einbindung in die betrieblichen Praxis
4. Zusammenfassung und Handlungsansätze

# Möglichkeiten der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland

- „Formale“ Anerkennung
  - Anerkennung auf ordnungspolitischer Ebene
  - Erwerb von formalen Nachweisen (Abschlüssen, Zeugnissen), die mit Berechtigungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem einhergehen
- „De facto“ Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt
  - Anerkennung auf untergesetzlicher Ebene
  - Kein Erwerb von Berechtigungen im Bildungs-/Beschäftigungssystem
- Gesellschaftliche „de facto“ Anerkennung
  - Aufwertung informell erworbener Kompetenzen
  - Kein Erwerb von Berechtigungen im Bildungs-/Beschäftigungssystem

*Bsp.: **Kompetenzpässe***

(Quellen: BMBF 2008; Geldermann et al. 2009)

# Anknüpfungspunkte für einen Einsatz von Kompetenzpässen in Betrieben

- Bedarfslage:
  - Systematische Feststellung und Entwicklung von Kompetenzen als strategischer Wettbewerbsfaktor (vgl. Kailer/Heyse 2007)



- Herausforderungen für KMU:
  - Eingeschränkte zeitliche und finanzielle Kapazität für strategische Personalentwicklung
  - Mangel an systematischen Erfassungs- und Dokumentationsverfahren



## 2. Kompetenzpässe – Charakteristika

# Kompetenzpässe – Charakteristika (I)

- Zielsetzung
  - Erfassung von Lernaktivitäten und Lernergebnissen aus formalen, non-formalen und informellen Lernkontexten
  - Strukturierung und Erleichterung der Beurteilung von Ergebnissen von Lernprozessen
  - Reflexion eigener Stärken
  - Stärkung des Selbstbewusstseins und der Dialogfähigkeit

⇒ Wertschätzung von bisher Erlerntem, Motivation zum Weiterlernen und zu neuen Lern- und Berufswegen

## Kompetenzpässe – Charakteristika (II)

- Entwicklungsorientierter Ansatz:
  - Aufdecken von Kompetenzen und Potenzialen
- Methodik:
  - Qualitative Verfahren
  - Erfassung/Bewertung der Kompetenzen durch Selbsteinschätzung
- Verbreitung:
  - Eingeschränkte regionale & zeitliche Reichweite
  - Vielfalt der Verfahren führt zu Intransparenz
  - Mangelnde Kenntnis bestehender Verfahren bei Arbeitgebern



### 3. Kompetenzpässe – Einbindung in die betrieblichen Praxis



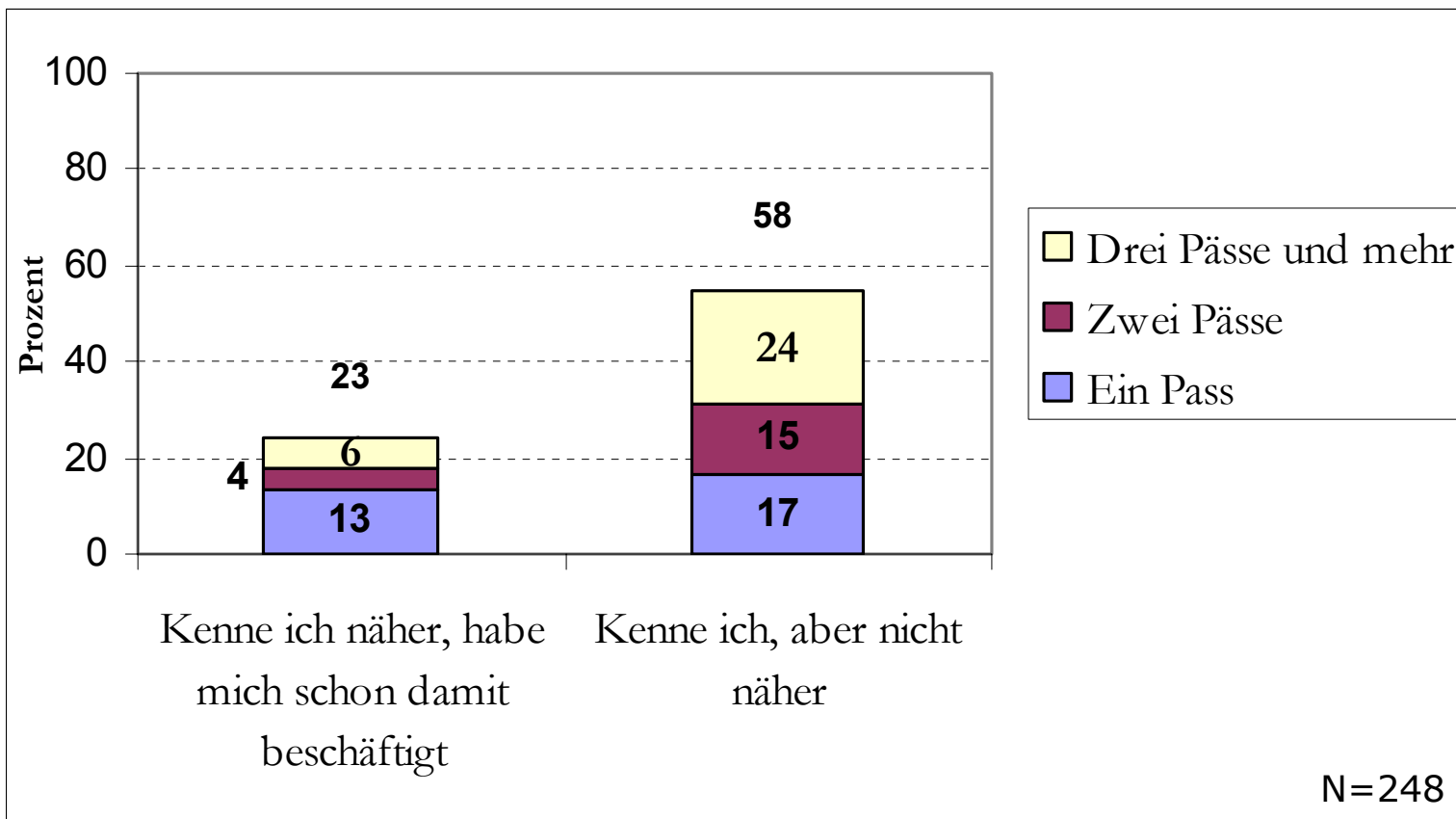
# Rahmenbedingungen für den Einsatz von Kompetenzpässen in Betrieben – ausgewählte Ergebnisse einer Unternehmensbefragung



- Forschungsprojekt „Transparenz informell erworbener Kompetenzen – Nutzung von Kompetenzpässen durch Arbeitgeber“
- Rahmendaten der Unternehmensbefragung
  - Stichprobe: 2.131 Unternehmen
  - Rücklauf:
    - Online Befragung: n=160
    - Ergänzende telefonische Befragung: n=88
    - Insgesamt: N=248

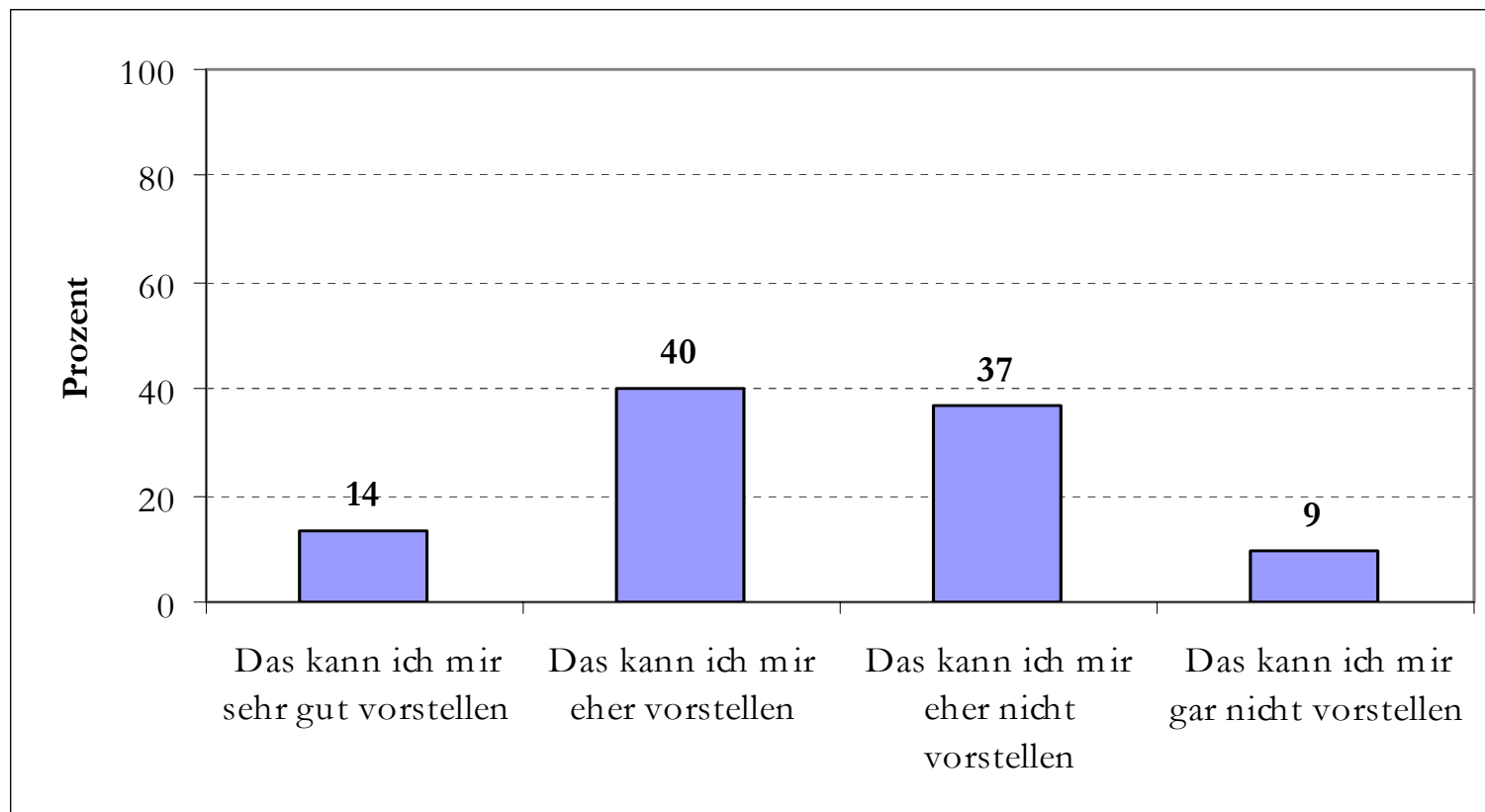


## Bekanntheit von Kompetenzpässen



➔ Eher geringe Auseinandersetzung mit Kompetenzpässen

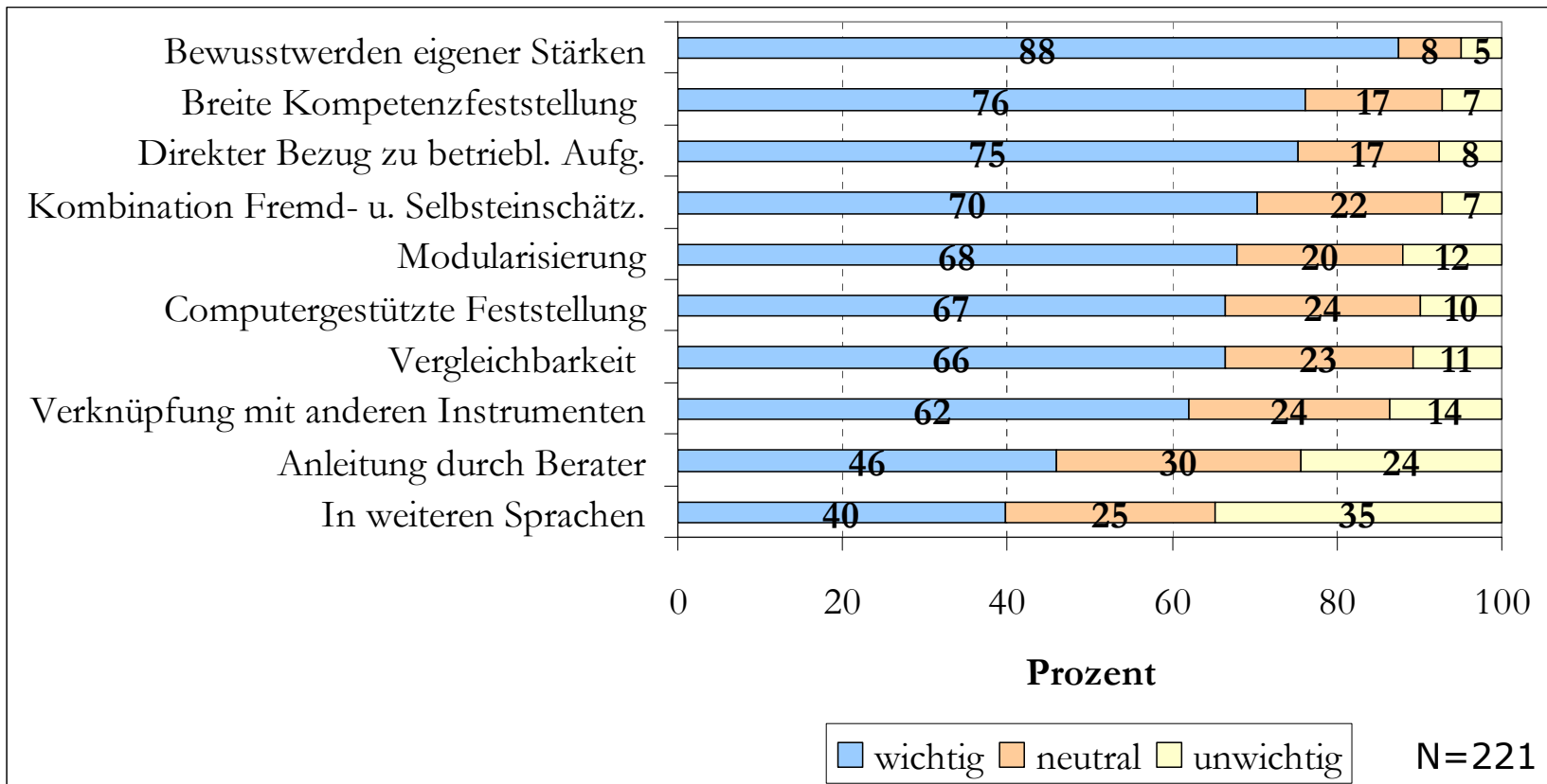
# Bereitschaft für den Einsatz von Kompetenzpässen



N=213

➔ 54 Prozent können sich eine Einsatz vorstellen

# Notwendige Merkmale von Kompetenzpässen aus betrieblicher Sicht



➔ Spezifische Anforderungen im Betrieb klären

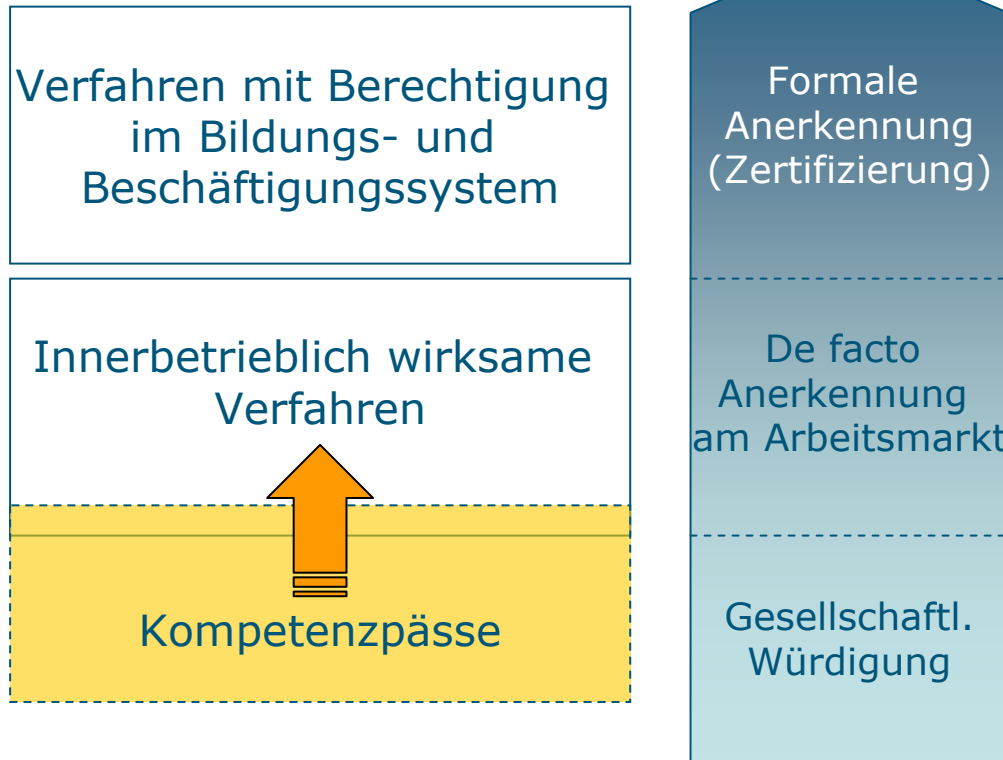
## Zusammenfassung der Ergebnisse

- **Bedeutung informell erworbener Kompetenzen**
  - Hohe Wertschätzung von informell erworbenen Kompetenzen
  - Kompetenzfeststellungsverfahren werden eingesetzt, informell erworbene Kompetenzen dabei aber noch zu wenig berücksichtigt
- **Potenziale für den Einsatz von Kompetenzpässen**
  - Das Interesse von KMU an Kompetenzpässen ist vorhanden
  - Verschränkung von Kompetenzpässen mit bereits bestehenden Verfahren ist möglich und nötig
  - Der Einsatz von Pässen bedarf der Modifizierung, um den betrieblichen Anforderungen gerecht werden zu können



## 4. Zusammenfassung und Handlungsansätze

# Zusammenfassung



⇒ *Kompetenzpässe fördern eine „de facto“ Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Betrieben.*

# Handlungsansätze

- Entwicklung von Sensibilisierungs- und Informationsinstrumenten
  - Handlungsleitfaden für Betriebe („Navigationssystem“)
  - Entwicklung eines Workshop-Konzepts zum Ergebnistransfer
  - Generieren von Good-Practice-Beispielen
- Erprobung von Kompetenzpässen in Betrieben  
Einsatzbereiche:
  - Mitarbeitergespräch: Vorbereitung oder Anlass
  - Feststellung von Weiterbildungsbedarf
  - Unterstützung bei der Erstellung von Ist-Profilen
  - Begleitung des Führungsnachwuchses
  - Kompetenzfeststellung bei Azubis, Berufseinsteigern und neuen Mitarbeitern



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Katharina Kucher**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

☎ 0911 / 27779 – 91

@ kucher.katharina@f-bb.de

🌐 <http://www.f-bb.de>