f-bb
Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

AGBFN-Fachtagung:

„Prüfungen und Zertifizierungen in der berufliche Bildung: Anforderungen – Instrumente – Forschungsbedarf"

Alternative Wege zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen am Beispiel von Kompetenzpässen

Nürnberg | 18. September 2009 | Katharina Kucher

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

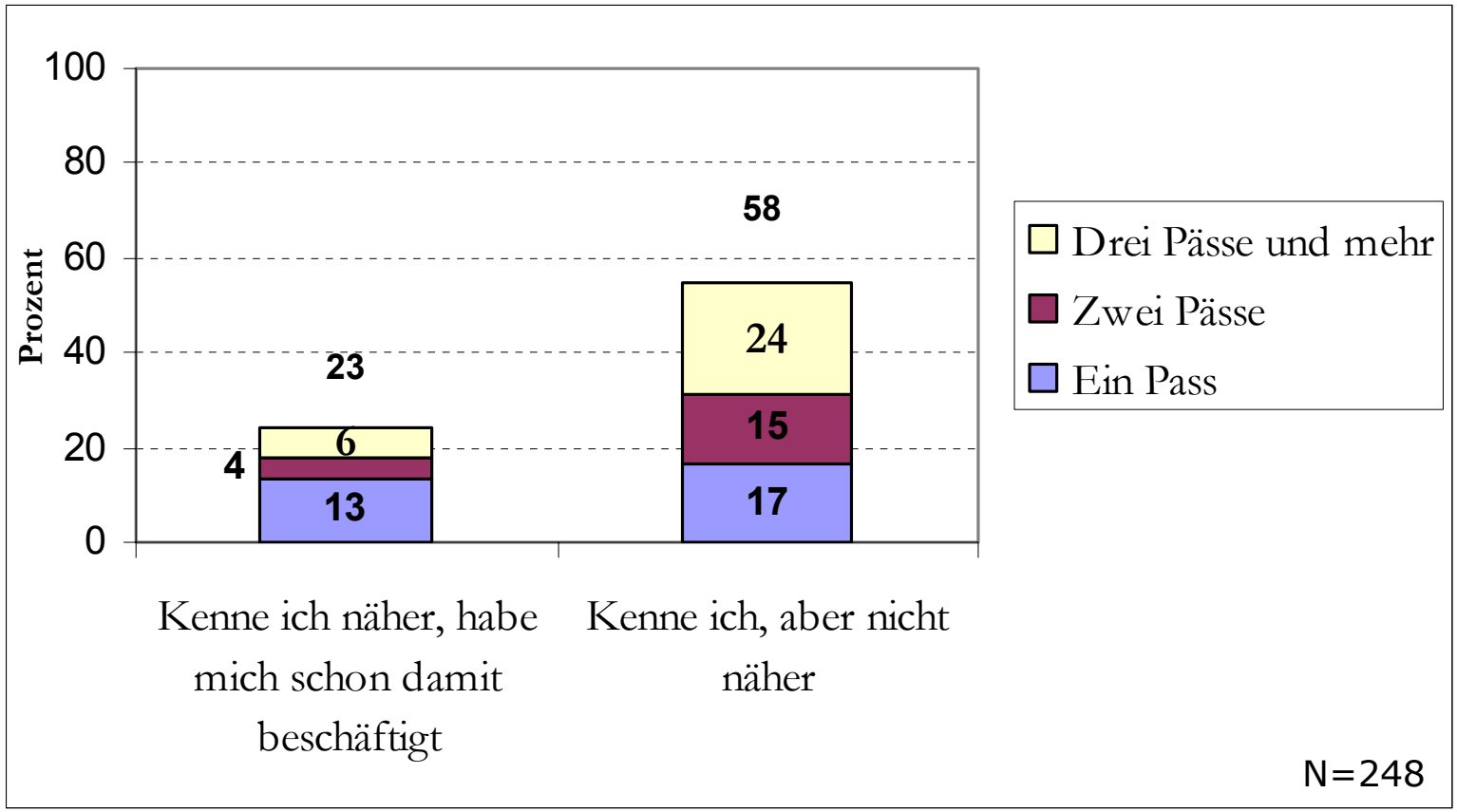
Rahmenbedingungen für den Einsatz von Kompetenzpässen in Betrieben – ausgewählte Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

- Forschungsprojekt „Transparenz informell erworbener Kompetenzen – Nutzung von Kompetenzpässen durch Arbeitgeber"

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

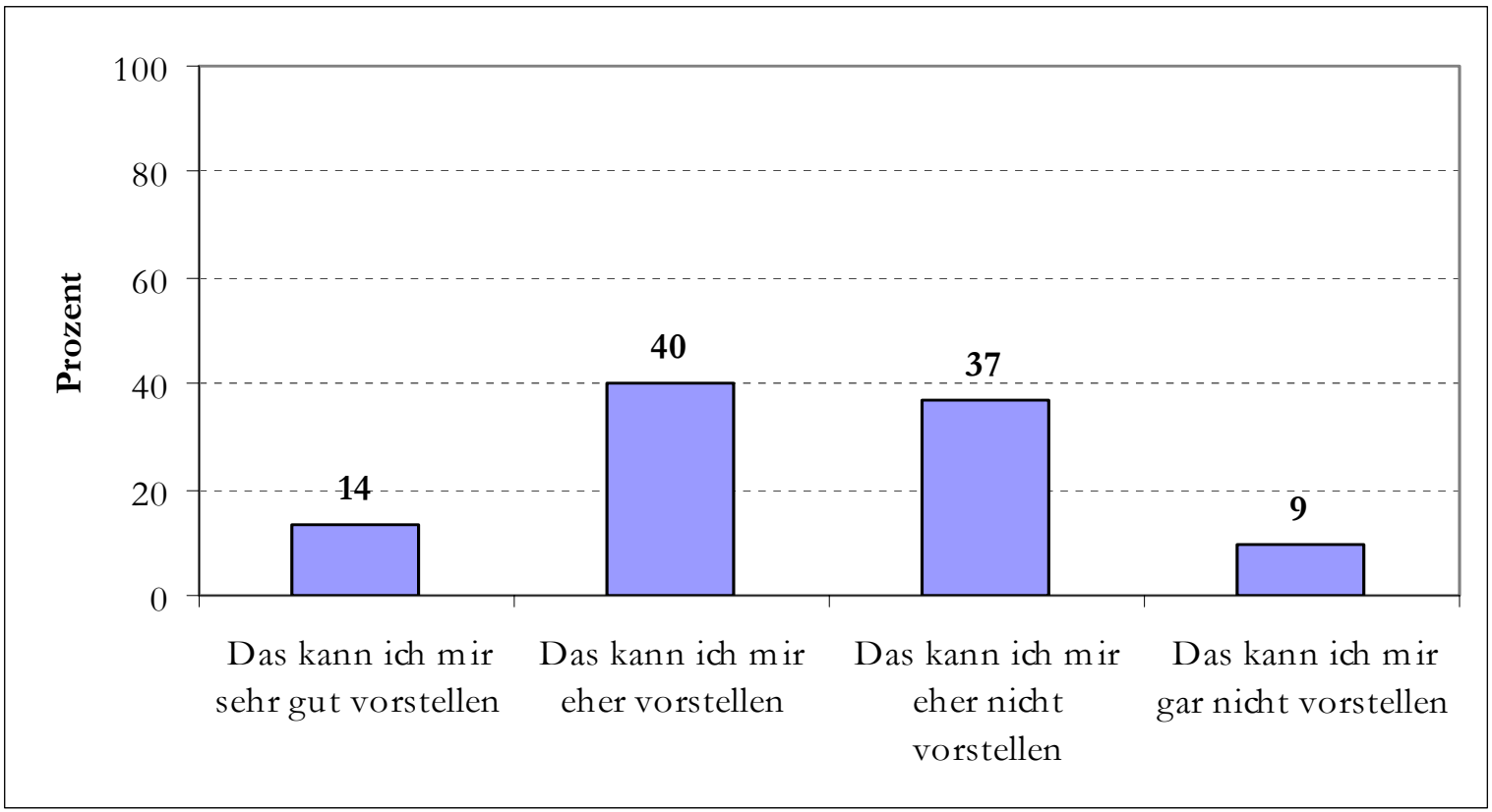
- Rahmendaten der Unternehmensbefragung
  - Stichprobe: 2.131 Unternehmen
  - Rücklauf:
    - Online Befragung: n=160
    - Ergänzende telefonische Befragung: n=88
    - Insgesamt: N=248

Bekanntheit von Kompetenzpässen



⇨ Eher geringe Auseinandersetzung mit Kompetenzpässen

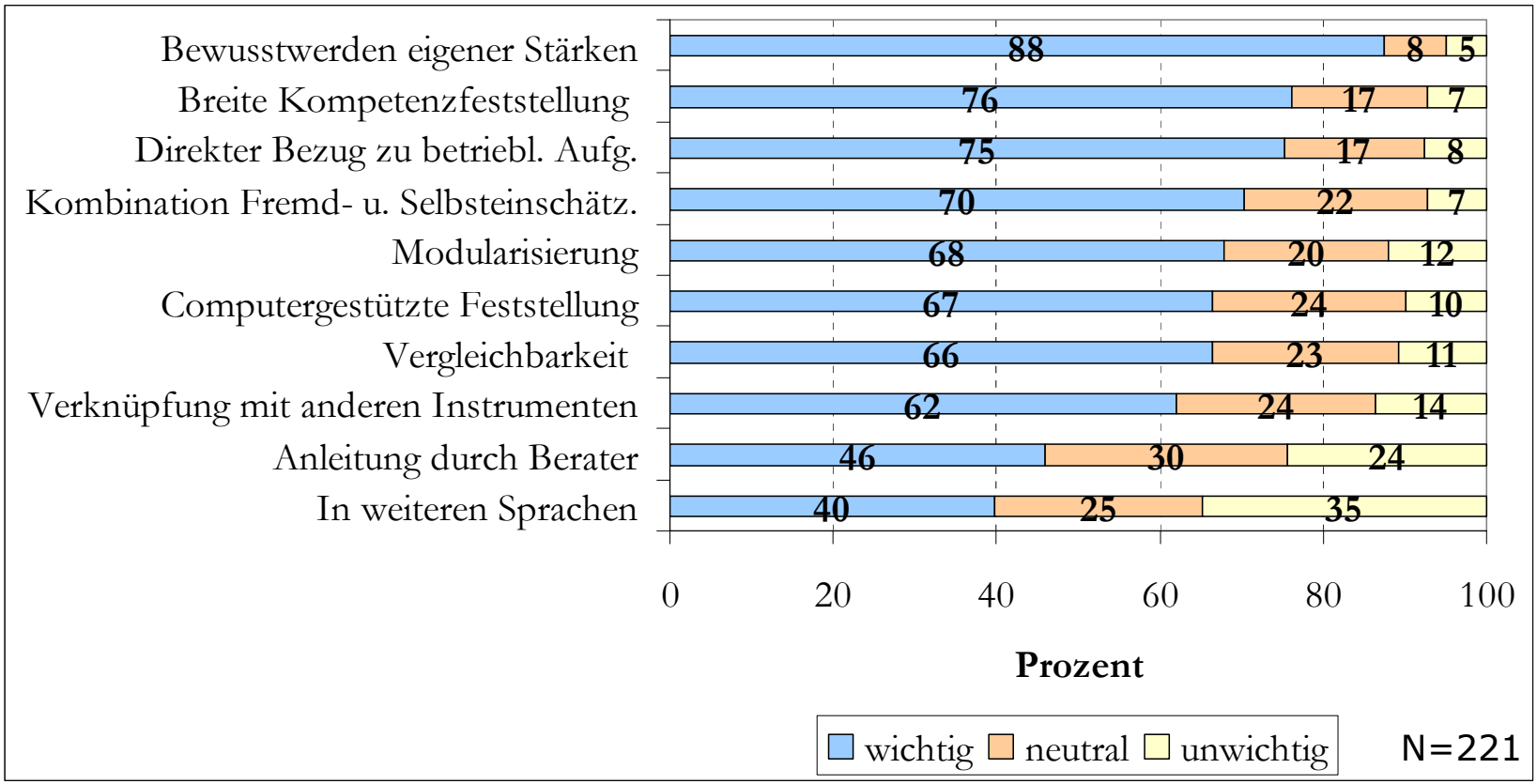
Bereitschaft für den Einsatz von Kompetenz-pässen



N=213

⇨ 54 Prozent können sich eine Einsatz vorstellen

Notwendige Merkmale von Kompetenzpässen aus betrieblicher Sicht



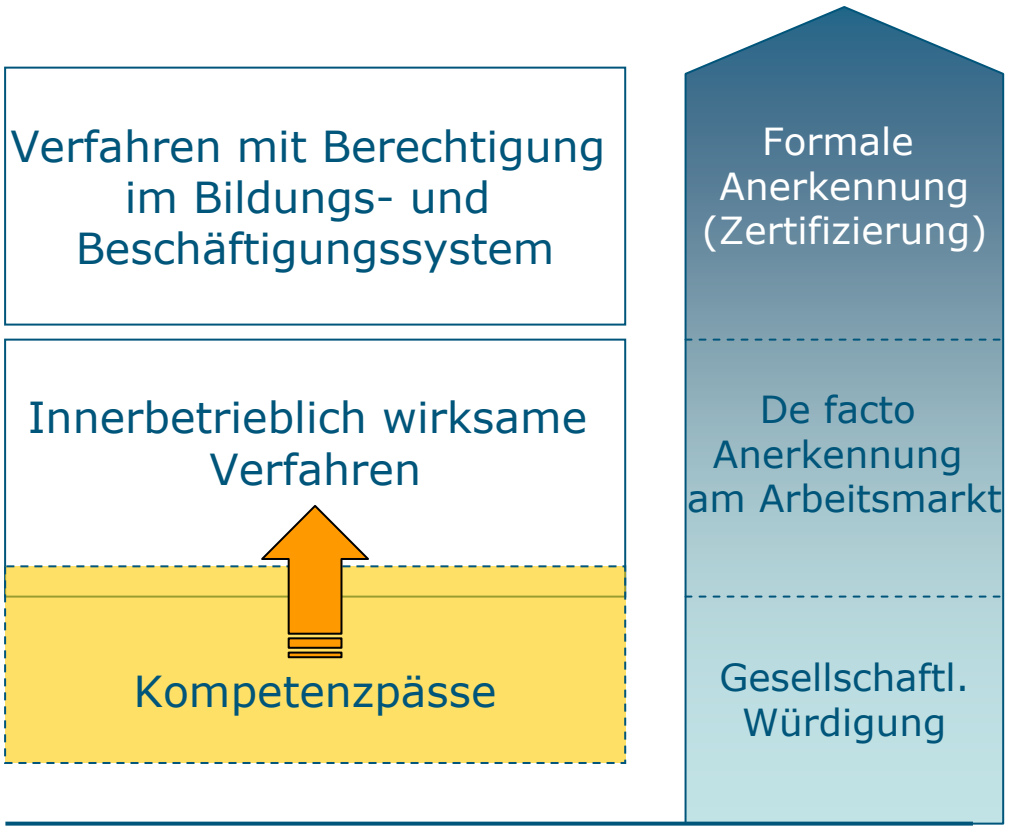
⇨ Spezifische Anforderungen im Betrieb klären

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