

6. AG BFN-Forum am 19. und 20. September 2005 an der Universität Erfurt:

Der europäische Berufsbildungsraum
– Beiträge der Berufsbildungsforschung

G. A. Straka:
Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen
– neu für die bundesdeutsche Berufsbildung?



Gerald A. Straka
(Hrsg.)

**ZERTIFIZIERUNG
NON-FORMELL
UND INFORMELL
ERWORBENER
BERUFLICHER
KOMPETENZEN**



WAXMANN

Gliederung

Rahmenmodell für Handeln und Lernen

Analyse EU-Definitionen ‚formales & informelles Lernen‘

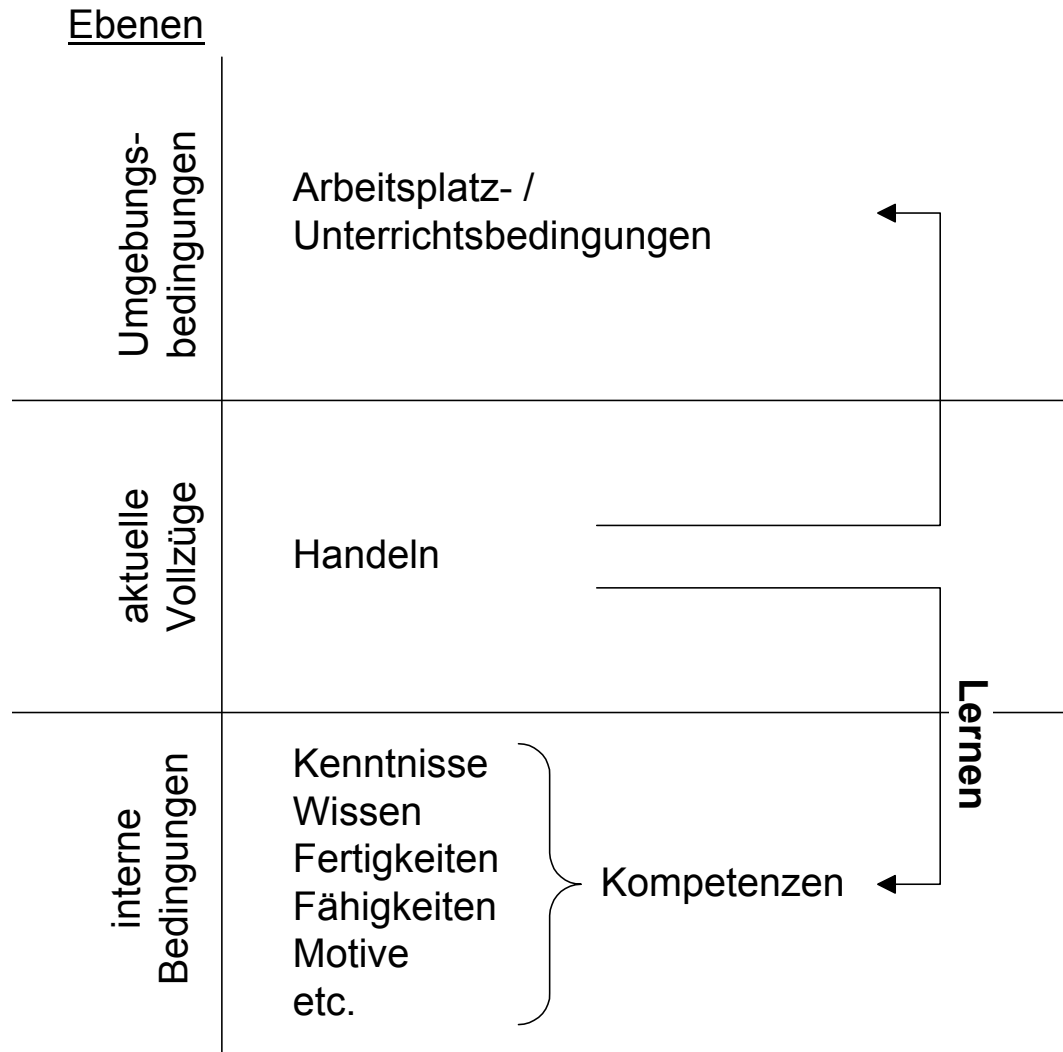
Kriterien für ‚formal/informell‘

Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen –
neu für die bundesdeutsche duale Berufsausbildung?

Nationaler Handlungsbedarf

Europäischer Handlungsbedarf

Rahmenmodell für Handeln und Lernen



Formales und informelles Lernen

Formales Lernen: „Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung, am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist.

Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung“ (EU 2005, S. 56).

Informelles Lernen: „Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit und Lernförderung) nicht organisiert oder strukturiert.

Informelles Lernen ist in den meisten Fällen nichtintentional und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung“ (EU 2005, S. 56).

Auf markierte Passagen wird hier nicht eingegangen (weitergehend Straka 2004).

Formal vs. informell

Formales Lernen: organisierte und strukturierte Kontexte (von Bildungseinrichtungen bis *Arbeitsplatz*)

Frage: Arbeitsplätze und Bildungseinrichtungen nach gleichen Kriterien ‚organisiert‘ und ‚strukturiert‘?

Informelles Lernen: **nicht** organisierte oder strukturierte Kontexte (Alltag, *Arbeitsplatz*, ... Freizeit)

Formales und informelles Lernen finden am Arbeitsplatz statt:

Trennlinie zwischen formalem und informellem Lernen?

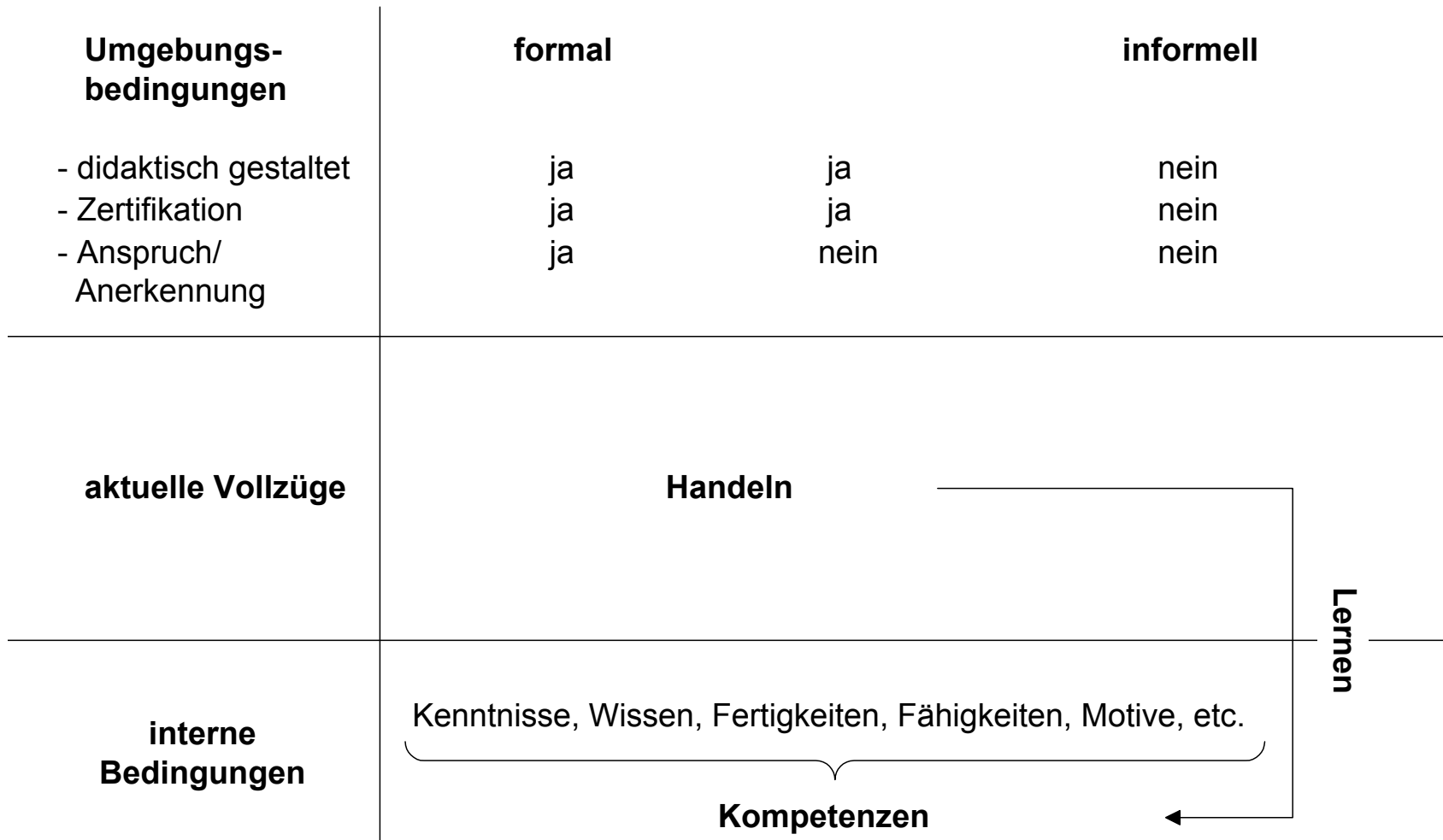
These:

Schlüssel für formal/informell liegt in den Umgebungsbedingungen.

Kriterien für formal-formell

- **Ausmaß didaktischer Gestaltung**
(Klassenzimmer – Arbeitsplatz)
- **Zertifizierung**
(z. B. Teilnahmenachweise, Weiterbildungsmaßnahme, Surfkurs)
- **Anspruch und Anerkennung**
(z. B. Zertifikat abgeschlossene Berufsausbildung)

Rahmenmodell: Lernen unter formalen und informellen Umgebungsbedingungen



Zertifizierung in informellen Kontexten erworbener Kompetenzen

– neu für die bundesdeutsche Berufsbildung?

Betriebliche Arbeitsplätze nicht *didaktisch arrangiert*

Prüfungsbestimmungen bundesdeutscher Berufsbildung *regeln*, wie am
Arbeitsplatz erworbene Kompetenzen zu zertifizieren sind

Berufsabschluss-Zertifikate werden *anerkannt* – wie für weitergehende
Ausbildung, Lohneingruppierung

Fazit: Bundesdeutsches duales System praktiziert schon immer
Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen (+ Externenprüfung)

Kein nationaler Handlungsbedarf?

Zertifizierung umfasst:

Kompetenzen

- ermitteln (beobachten bis messen)
- bewerten (**Kriterien/ Standards**)
- anerkennen (reguliert – gesellschaftlich)

Ausbildungsrahmenpläne = Standards?

Vor 2005 Fertigkeiten und Kenntnisse

Ab 2005 Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
(berufliche Handlungsfähigkeit (weißer Schimmel?))

Nach Verabschiedung Ausbildungsrahmenplänen
Modellversuche zur Entwicklung von
Bewertungskriterien und Prüfungsaufgaben

Fazit:

Ausbildungsrahmenpläne bedingt Standards

Frage: Rahmenlehrpläne (Bildungs-)Standards?

Bildungsstandard:

- Bildungsziele
- Kompetenzmodell
- Aufgabenstellungen
- Messverfahren

(BMBF Expertise 2003)

Kaufleute für audiovisuelle Medien (KMK 1966/2000, 20)

Zielformulierung (Auszug)

„Sie [Auszubildende] *wirken* bei Entgeltzahlungen und -abrechnungen *mit* und buchen diese Vorgänge. *Kenntnisse* über die Lohn- und *Einkommensteuer* wenden sie sowohl im Geschäftsverkehr mit dem Finanzamt als auch bei eigenen Steuererklärungen *an*“.

Fragen:

In der Schule realisierbar?

Kenntnisse anwendbar? Wissen gemeint?

Durch Schule zertifizierbar?

Steuergeheimnis?

Zielformulierungen – ein Bildungsstandard?

Bildungsziele	(+)
Kompetenzmodell	—
Aufgabenstellungen	?
Messverfahren	—

Fazit: Es besteht Handlungsbedarf auf nationaler Ebene

Handlungsbedarf auf europäischer Ebene?

Beispiel (gekürzt):

Lerndefinition (EQF 08.07.2005):

Aus ‚assimilation of entities (concepts, ... pattern of behavior) and acquisition of skills and wider competences‘

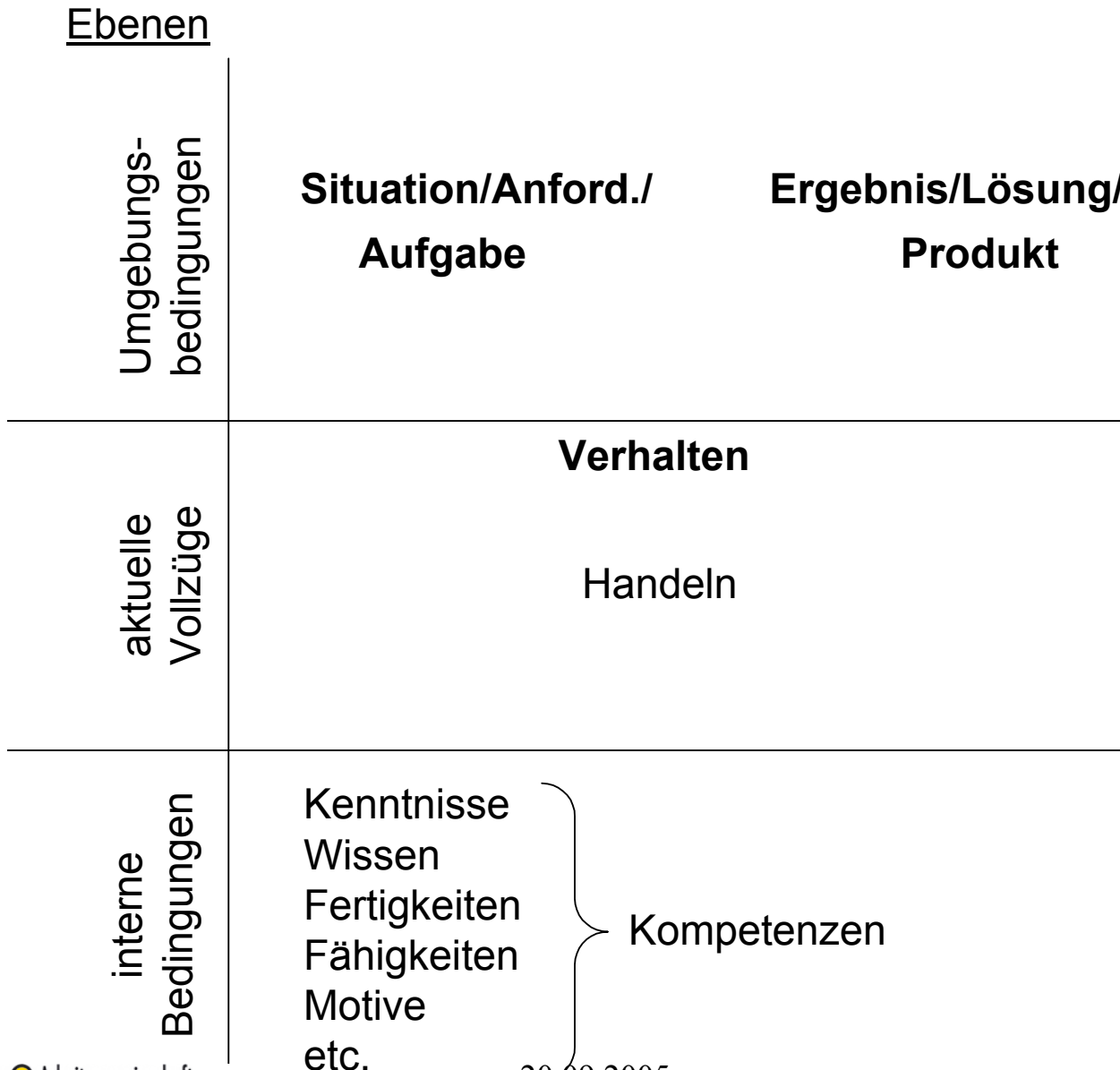
wurde

‚Aneignung von Kenntnissen (Begriffen ... Verhaltensmuster) und/oder Kompetenzen‘

Verstehen sich die Ausschussmitglieder?

Des Weiteren nur englische Version zugrunde gelegt

Kompetenzermittlungsmodell (vereinfacht)



20.09.2005

European Qualification Framework (EQF)

1. knowledge
2. skills
3. Competence (personal and *professional*)
 - autonomy and responsibility
 - learning competence
 - communication and social competence
 - professional* and vocational competence

Gewichtung knowlege/skills vs. competence!

8 levels

EQF – Beispiele (1)

1. knowledge and skills = interne Bedingungen
„*Recall* knowledge & *use* skills“: ‚recall & use‘ = zum einen aktuell (recall) zum anderen weißer Schimmel (use, konstitutiv für skill)!
2. knowledge levels 3 und 4: apply und use
= apply ein knowledge- oder skill-Merkmal? Dto. ‚use‘

EQF – Beispiele

3. competence (level 1): complete work task, accept guidance, respond to simple communication – problem awareness – stimmig?
4. competence (level 1): to complete, to accept, to respond, to demonstrate = Aktivitäten und damit performance = Anglo-Saxon competence?
5. Bezüge von competence: direct supervision, guidance, written communication (Umgebungs- statt Personeneigenschaften)

Handlungsbedarf (1)

1: Verabschiedung vom Kompetenzbegriff

Gründe:

Kompetenzkonzept spricht meist alle drei Ebenen an:

z. B. KMK (2000) *Handlungskompetenz* = Bereitschaft und Fähigkeit in ... Situationen ... sich zu *verhalten*.

Wird das Wort ‚Kompetenz‘ in die Diskussion eingegeben, bleibt in der Regel unbestimmt, welche Ebene im Fokus ist.

Folge: Mehr Unklarheit als Klarheit

Handlungsbedarf (2)

2: Kulturelle Bedeutungsunterschiede:

- Kompetenz (deutschsprachiger Kulturraum):
Personenmerkmal bis sozialwissenschaftlich formulierter
Bildungsbegriff
- competence (Anglo-Saxon culture): performance,
achievement
- Forderung realistisch?

Europäischer Handlungsbedarf - Alternativen

1. Unstimmigkeit im EQF beseitigen = Flickschusterei
2. Entwicklung stimmiger Klassifikationen interner Bedingungen (knowledge und skills etc.) = dornenreicher Weg (Weinert 1999)
3. Klassifikationen von Verhalten/Handeln – Probleme:
 - ohne Domänenbezug aussageleer (z. B. ausführen, unterscheiden)
 - Verhaltens-/Handlungsbedingungen (Mager 1965!)

Europäischer Handlungsbedarf - Alternativen

Plädoyer für Alternative 4:

4. Analog zum kulturübergreifenden Ansatz von PISA:

- Bestimmung von Aufgaben-, Anforderungs-, Situationsklassen (= Umgebungsmerkmale)
- Zuordnung zu levels
- Meisterung ermitteln und
- bewerten und zertifizieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. Gerald A. Straka

Universität Bremen/ITB

Forschungsgruppe *LOS*

Postfach 33 04 40

28334 Bremen

Telefon: (04 21) 2 18-20 97

E-Mail: straka@uni-bremen.de;

www.los-forschung.de

Arbeiten zur Kompetenzdiagnostik

- Straka, G. A. (2005). Die KMK-Handreichungen zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen - eine kritische Reflexion zum zehnten Jahrestag. In *bwp@* 8/Juli 2005.
- Straka, G. A. (2004). Informal learning: genealogy, concepts, antagonisms and questions. http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/fb_15_04.pdf
- Straka, G. A. (Hrsg.) (2003). *Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen*. Münster: Waxmann.
- Straka, G. A. (2003). Rituale zur Zertifizierung formell, non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. *Wirtschaft und Erziehung*, 55 (7-8), 253-259.
- Straka, G. A. & Lenz, K. (2003). Was trägt zur Entwicklung von Fachkompetenz in der Berufsbildung bei? *Schweizerische Zeitschrift für kaufmännisches Bildungswesen* 97, 54-67.
- Straka, G. A. & Macke, G. (2002, 2003²). *Lern-Lehr-Theoretische Didaktik*. Münster: Waxmann.
- Straka, G. A. (2002). Valuing learning outcomes acquired in non-formal settings. In W. J. Nijhof, A. Heikkinen & L. Nieuwenhuis (in preparation) (eds.), *Shaping Flexibility in Vocational Education and Training: Institutional, Curricular and Professional Conditions*. Kluwer Academic Press.
- Straka, G. A. (2002). Handlungsorientierung und Lernfelder – viel Lärm um Nichts? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 98. Band, Heft 2. Stuttgart: Steiner. S. 276-295.
- Straka, G. A. (2001). Informelles, implizites Lernen und Coca Cola. *GdWZ* 6, 255-258.
- Straka, G. A. (2001). Entwicklung von Handreichungen für moderne Prüfungen. In F. Rauner und R. Bremer (Hrsg.), *Berufsentwicklung im industriellen Dienstleistungssektor*. ITB Arbeitspapiere 28. Dokumentation der Tagung vom 22. Februar 2000. Bremen: Universität. S. 9-21.
- Straka, G. A. (2001). Leistungen im Bereich beruflicher Bildung. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. S. 219-235.

Arbeiten zur Kompetenzdiagnostik

- Straka, G. A. (2001). *Anforderungen an moderne Prüfungen im industriellen Dienstleistungssektor*. Forschungs- und Praxisberichte der Forschungsgruppe LOS. Band 9. <http://www.los-forschung.de>
- Straka, G. A. (2000). Neue Formen zur Erfassung von Handlungskompetenz am Beispiel des Berufsfelds Bank - alte Hüte mit neuen Federn? In I. Stiller und T. Tramm (Hrsg.), *Die kaufmännische Berufsbildung in der Diskussion*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 79-94.
- Straka, G. A.; Lang, S. & Lange, U. (2000). Folgen des Lernfeldkonzepts für die Ermittlung von Lernergebnissen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 96, S. 433-441.
- Schmidt, J. U. & Straka, G. A. (Hrsg.) (2000). *Berufsabschlussprüfungen: Im Spannungsfeld von Aussagekraft und Ökonomie*. Bremen: Universitätsbuchhandlung und <http://www.los-forschung.de>.
- Nenniger, P.; Straka, G. A.; Binder, R.; Hagmann, S. & Spevacek, G. (1998). MOSLISB - ein Instrument zur Erfassung motivierten selbstgesteuerten Lernens. In K. Beck & R. Dubs (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in der Berufserziehung*, 118-130. Stuttgart: Steiner.
- Straka, G. A.; Stöckl, M. & Kleinmann, M. (1992). Bedeutung des selbstorganisierten Lernens für den Arbeitsplatz (SoLfA). *Wirtschaft- und Berufserziehung*, 44, 302-307.
- Straka, G. A. (1983). *Lernen, lehren und bewerten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Straka, G. A. (1974). *Forschungsstrategien zur Evaluation von Schulversuchen - Probleme empirischer Begleitung und empirischer Kontrolle von Modellschulen*. Weinheim/Basel: Beltz.