

# Auf dem Weg zu einer Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen – Ergebnisse aus dem Projekt AiKo

Projekträger:



Projektpartner:



Projektpartner:



Projektförderer:



**Erhard Pusch**

**Prof. Dr. Martin Fischer**

**Bildungsausschuss beim Vorstand der IG Metall  
am 05./06. März 2015 in Frankfurt/M.**



## Inhalte

---

- Vorstellung des Projektes AiKo – „Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“
  - Rahmenbedingungen und Ziele
  - Ausgangssituation
  - Partizipative Entwicklung des Tools „AiKomPass“ zur Sichtbarmachung und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen
- Vorstellung der Projektergebnisse
  - Erfassung informell erworbener Kompetenzen
  - AiKo aus Sicht der Betroffenen
  - AiKomPass
- Fazit und Ausblick
  - Umsetzung im Betrieb? Validierung-Berufsanerkennung?



## Projekt AiKo

# Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

---

**Laufzeit:** 01.07.2012 – 30.04.2015

**Beteiligte:**

- Projektförderer: Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln der Enquete-Kommission „Fit fürs Leben“
- Projektträger: AgenturQ – (IG Metall Ba-Wü und Südwestmetall)
- Projektpartner: Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Pädagogische Hochschule Heidelberg/Universität Oldenburg

**Ziele:**

- Bedarf für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen
- Entwicklung und Erprobung eines Instruments für die Sichtbarmachung sowie Dokumentation informell erworbener Kompetenzen
- Akzeptanzprüfung und Verbreitung des Instruments

**Nutzer:**

- Arbeitnehmer/innen, Arbeitssuchende sowie Unternehmen, insb. An-/Ungelernte und Facharbeiter/innen der Metall- und Elektroindustrie



## Ausgangssituation

---

- Studien sagen drohenden Fachkräftemangel in der M+E-Industrie in Baden-Württemberg voraus.
- Hoher Anteil an Beschäftigten ohne formalen Bildungsabschluss
- Viele Kompetenzen werden im Arbeitsprozess, durch individuelle Berufserfahrung und auch im privaten Bereich erworben
- Formale Abschlüsse sagen noch nicht viel über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen einer Person aus
- Annahme: Viele Beschäftigte wären in der Lage, Tätigkeiten auf viel höherem Qualifikationsniveau zu verrichten, wenn sie die entsprechenden Kompetenzen formal nachweisen könnten
- Im DQR sollen künftig informell und non-formale Kompetenzen mit erfasst werden
- In allen Mitgliedsländern Europas kann sich ab 2018 jeder Bürger informell erworbene Kompetenzen anerkennen lassen



## Herausforderungen

---

- Entwicklung eines Softwaretools
  - zur Sichtbarmachung und Dokumentation von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen basierend auf einer Selbsteinschätzung
  - zur systematischen Personal- und Qualifizierungsstrategie für an- und ungelernte Beschäftigte zur Nachfolgeplanung und Nachqualifizierung
  - zur Findung einer passenden Stelle bei der Vermittlung Arbeitssuchender
  - zur Vereinheitlichung und Vereinfachung der Kompetenzerhebung im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung beitragen kann
- Entwicklung eines Verfahrens zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, das nicht zur Aushebelung etablierter Ausbildungswege führen soll



## Partizipative Entwicklung des Tools

---

### Vorgehen und methodische Verfahrensweise

- Bedarf und Möglichkeit der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen wurde durch qualitative Befragung unter Einbezug der Betroffenen sowie Experten mit Personalentscheidungen empirisch erhoben
- Befragt wurden Mitarbeiter aus typischen Tätigkeitsfeldern der M+E-Industrie wie
  - Produktion und Fertigung,
  - Instandhaltung und Qualitätswesen
  - Konstruktion und Arbeitsvorbereitung
- Unterteilt nach Statusgruppen
  - An- und Ungelernte
  - gelernte Fachkräfte
- Zusätzlich befragt wurden Experten mit Personalentscheidungen
  - Mitarbeiter des Personalwesens
  - Fach- und Führungskräfte
  - Betriebsräte



## Partizipative Entwicklung des Tools

---

### Vorgehen und methodische Verfahrensweise

- Hierzu wurden qualitative Interviews mit 55 Mitarbeiter/-innen aus 7 Betrieben der M+E- Industrie in Baden-Württemberg durchgeführt
- In 4 Expertenworkshops wurde
  - die Bewertung und Validierung von Fällen durch Bildungsexperten, Vertreter der Verbände IG Metall und Südwestmetall, der Kammern und der Arbeitsagentur
  - sowie Entwicklung eines in diesem Projektkonsortium allgemein akzeptierten Konzepts zur Sichtbarmachung von Kompetenzen und die Umsetzung in ein webbasiertes Instrument zur tätigkeitsbezogenen Selbsteinschätzung für Beschäftigte der M+E-Industrie vorgenommen



## Projektergebnisse

---

### Erfassung informellen Lernens

Definitiorische Unklarheiten: „Informelles Lernen“ soll gleichzeitig zwei unterschiedliche Bedeutungen haben: 1) nicht-organisiertes und deshalb auch nicht-institutionalisiertes Lernen, 2) nicht-intendiertes Lernen.

- „Informal learning: Learning resulting from daily activities related to work, family or leisure. It is not organised or structured in terms of objectives, time or learning support. Informal learning is mostly unintentional from the learner’s perspective.“ (CEDEFOP 2009b, 74)

Von der OECD wird dasselbe noch stärker betont:

- „Informal learning is never organised, has no set objective in terms of learning outcomes and is never intentional from the learner’s standpoint. Often it is referred to as learning by experience or just as experience.“ (OECD 2006, 4)



## Projektergebnisse

---

### Erfassung informellen Lernens

Schlussfolgerungen für die Erfassung informell erworbener Kompetenzen:

- Es kann keine Kompetenz von vornherein ausgeschlossen werden, die nicht möglicherweise informell erworben wurde.
- Möglicherweise ist gerade der Zusammenhang zwischen formalem, non-formalem und informellem Lernen besonders aussagekräftig für die Kompetenzen einer Person.



## Projektergebnisse

---

### AiKo aus Sicht der Betroffenen

#### **Wahrnehmung informellen Lernens im Arbeitsalltag: „Da hab‘ ich noch gar nicht drüber nachgedacht!“**

„Weil ich gesagt habe, das Thema interessiert mich, dann ziehe ich das auch durch. Aber ob ich jetzt ein Zertifikat kriege oder nicht, das, muss ich ehrlich sagen,... habe ich mir keine Gedanken drüber gemacht.“ (Interview 130, Abs. 142)

Möglichkeiten informellen Lernens werden von Mitarbeitenden mit abgeschlossener, fachbezogener Ausbildung deutlich bewusster und gezielter genutzt: Von den 8 Interviewpersonen ohne Berufsausbildung berichtet nur eine von Plänen zur beruflichen Weiterentwicklung, die sie konkret verfolgt hat. Dahingegen verfolgen 13 von 15 Personen mit Facharbeiterqualifikationen einen individuellen Entwicklungsplan.



## Projektergebnisse

---

### AiKo aus Sicht der Betroffenen

**Skepsis gegenüber der Dokumentation informellen Lernens:  
„Warum will die Firma wissen, was ich in meiner Freizeit  
mache?“**

B: Ja, das ist ein zweischneidiges Schwert. Ich habe ja schon gesagt, es gibt das Katastrophenschutzgesetz, nach dem müssen ehrenamtliche Helfer, wenn es irgendwo Katastrophenalarm gibt [...], dann dürfen die herangezogen werden. Wenn das jetzt ein Arbeitgeber weiß, also beim Bewerbungsgespräch, zum Beispiel, dann gibt es den einen Arbeitgeber, der sagt, okay, so was habe ich früher auch gemacht, finde ich gut, muss ich unterstützen. Es gibt aber auch den anderen Arbeitgeber, der sieht nur Zahlen und der sagt, mmh, wenn der mir drei Mal im Jahr fort muss zum Einsatz, habe ich ja einen Produktionsverlust, und nimmt den nicht.“ (Interview 160, Z. 88f.)



## Projektergebnisse

---

### AiKo aus Sicht der Betroffenen

**Wie kann man Lernergebnisse sichtbar machen: „Woher wissen andere, was ich kann?“**

Unsere Interviewergebnisse zeigen (auch im Vergleich zwischen Beschäftigten und Personalverantwortlichen), dass die Betroffenen ihr beruflichen Wissen und Können einschätzen können, und dass diese Einschätzungen sich nicht stark von denen der Personalverantwortlichen unterscheiden. Als Beweis ihres Könnens/ihrer Kompetenzen beschreiben sie Lernergebnisse: Aufgaben, die sie bearbeiten können, Lösungen für Probleme, die sie gefunden haben oder neue Aufgaben/ Herausforderungen, die sie bewältigt haben. Weniger leicht fällt es allen, ihre Kompetenzen als Kompetenzen zu benennen, also vom konkreten Lernergebnis bzw. einer Aufgabe zu abstrahieren.



## Projektergebnisse

---

### AiKo aus Sicht der Betroffenen

#### **Wie lassen sich Lernergebnisse im beruflichen Kontext nachweisen? „Lernen tu ich jeden Tag!“**

„Ich denke halt mal, wenn das alles nachweisen könntest, was ich in meinem Leben schon gemacht habe, ich meine gut, hier hört niemand zu: ich habe nebenbei Öltanks gereinigt und demontiert, ich habe Tankhüllen eingebaut, ich habe im Forst gearbeitet, ich bin nebenbei Lkw gefahren in der Spedition, Nahverkehr, Fernverkehr. Ich habe schon einiges gemacht in meinem Leben. Wenn die Sachen alle nachweisen könntest, da hättest bestimmt nach [Firma 4] bestimmt einen besseren Job gekriegt. Aber ich sage mal so, so ein Personalchef oder einer, der für die Einstellungsgespräche zuständig ist, der kann glauben oder kann nicht glauben, was du ihm sagst, ganz einfach. (...) die wollen Papiere sehen.“ (Interview 550, Z. 116)

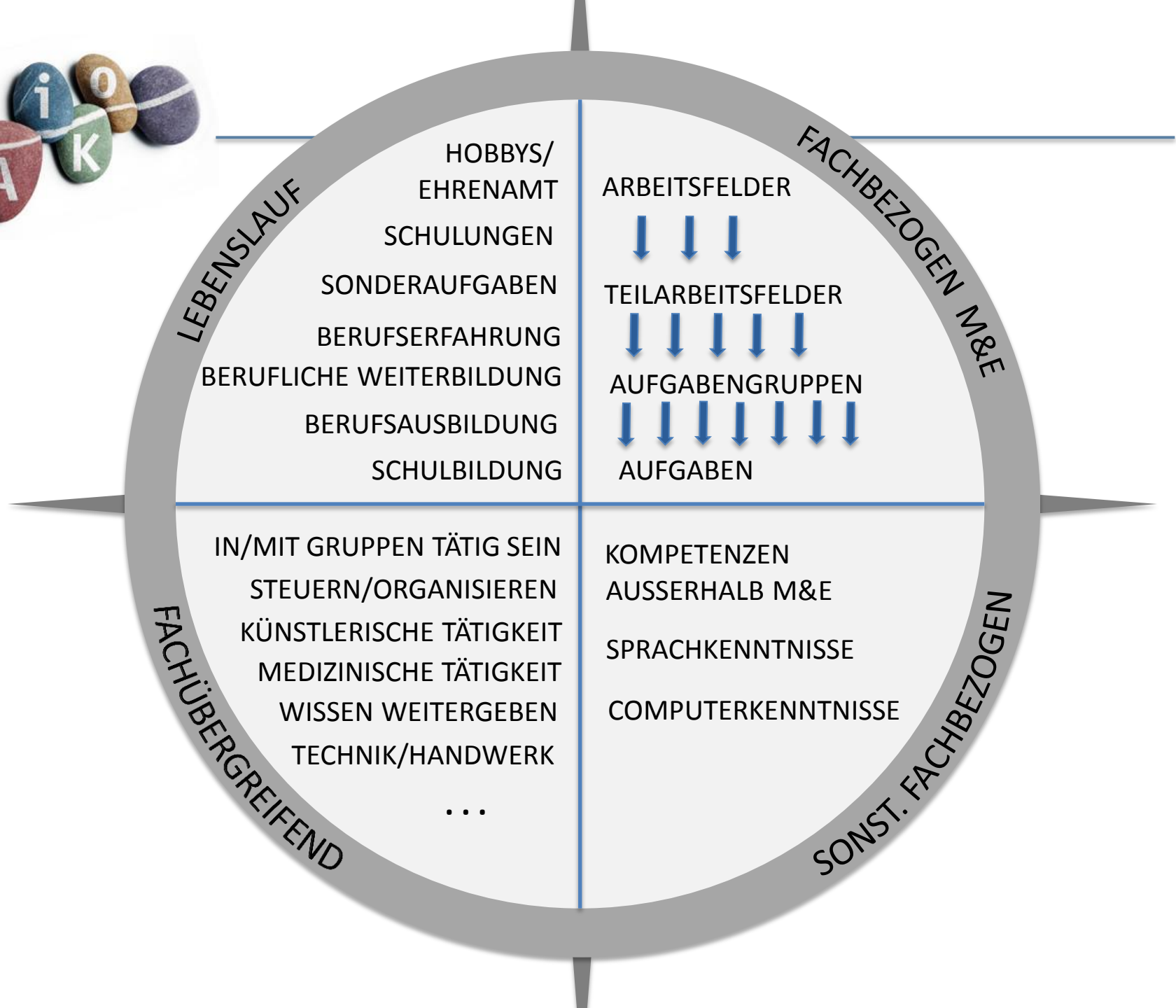


## Projektergebnisse

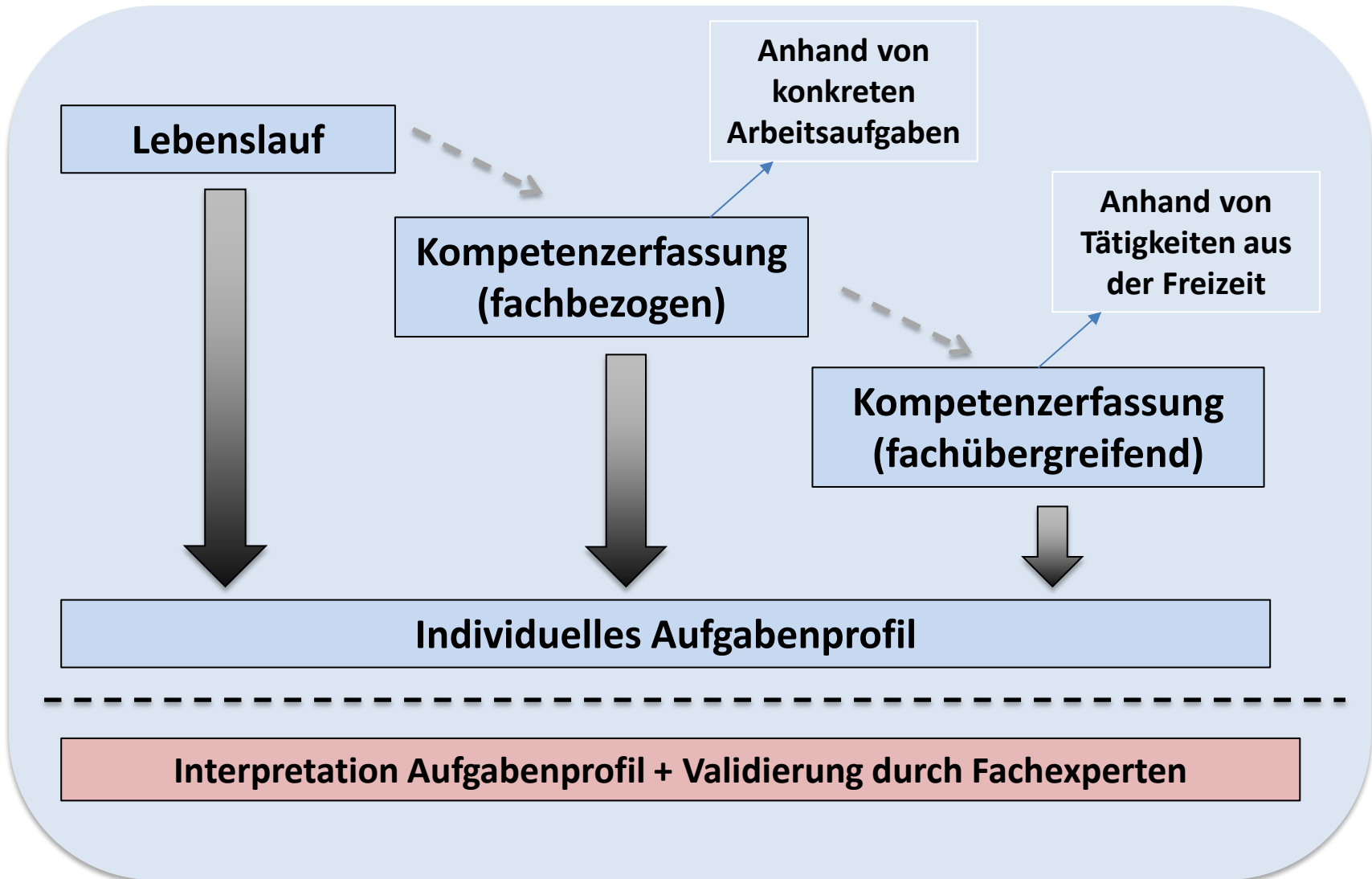
---

### AiKomPass

- Internetbasiertes Tool zur angeleiteten Selbstbeschreibung informell erworbener Kompetenzen
- Kernelement ist ein Aufgabeninventar mit möglichst allen Arbeitsaufgaben in der Metall und Elektroindustrie
- Erfasst werden auch Kompetenzen außerhalb des M + E – Bereichs wie Computer- oder Sprachkenntnisse
- Aufgabeninventar für beruflich relevante Tätigkeiten im Privat-/Freizeitbereich
- Lebenslauf und Zertifikate



# Kompetenzerfassung und Dokumentation mit AiKomPass



|                                 |
|---------------------------------|
| Lebenslauf                      |
| Fachlicher Bereich M+E          |
| Informationen                   |
| Arbeitsfelder                   |
| Teilarbeitsfelder               |
| Aufgaben(-gruppen)              |
| Kontrolle                       |
| Übersicht                       |
| Fachlicher Bereich außerhalb M+ |
| Sprache/Computerkenntnisse      |
| Freizeit                        |
| Ergebnis                        |
| Evaluation                      |

## Kompetenzerfassung anhand von Arbeitsaufgaben

Die Aufgabenauswahl stellt den Kern von AiKomPass dar. Sie wählen dabei die Aufgaben aus, die Sie in ihrem Arbeitsleben schon einmal erfolgreich bearbeitet haben und immer noch bearbeiten können.

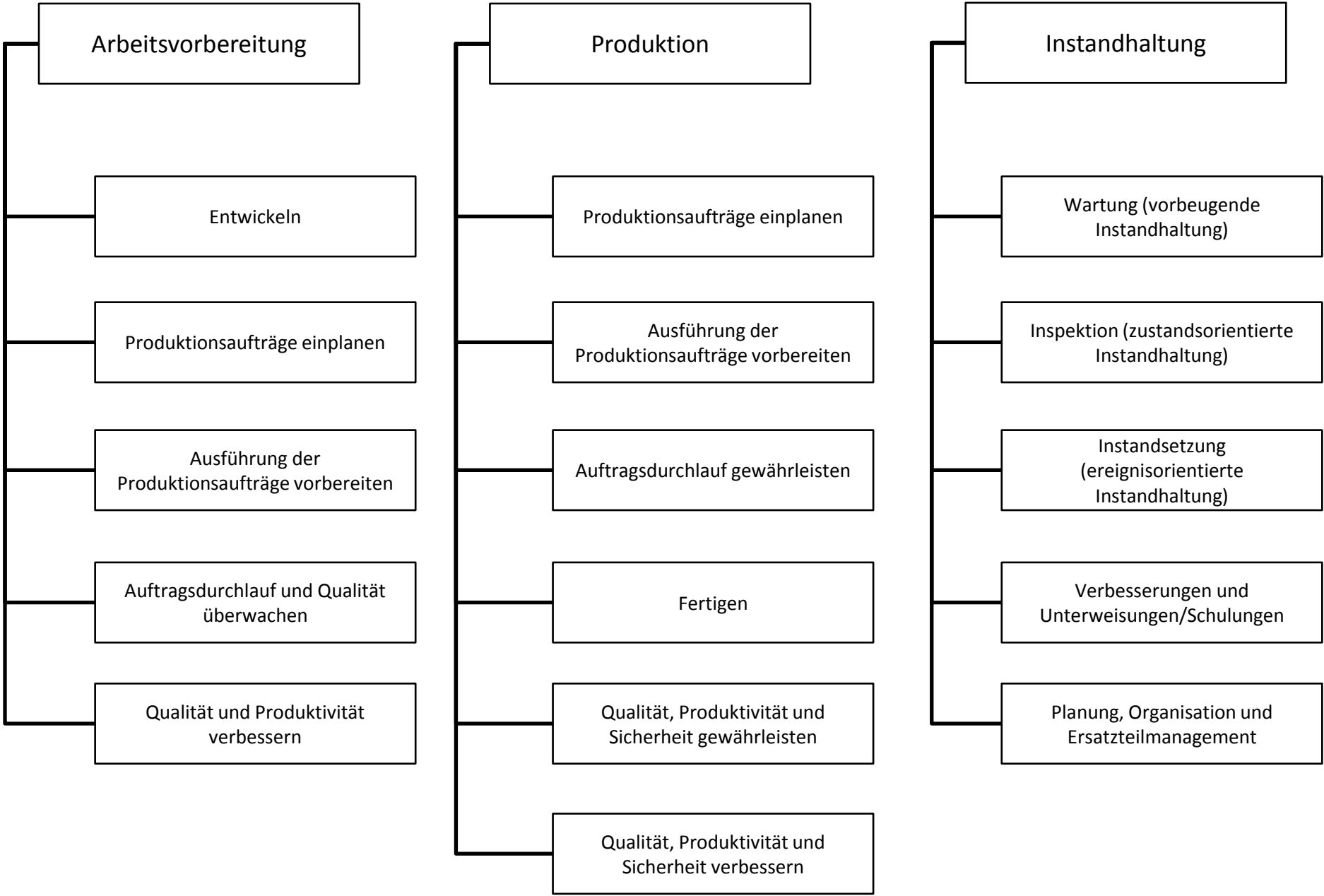
Daraus entsteht ein Aufgabenprofil, aus dem beispielsweise Personalverantwortliche in Betrieben sich ein Bild Ihrer Kompetenzen machen können.

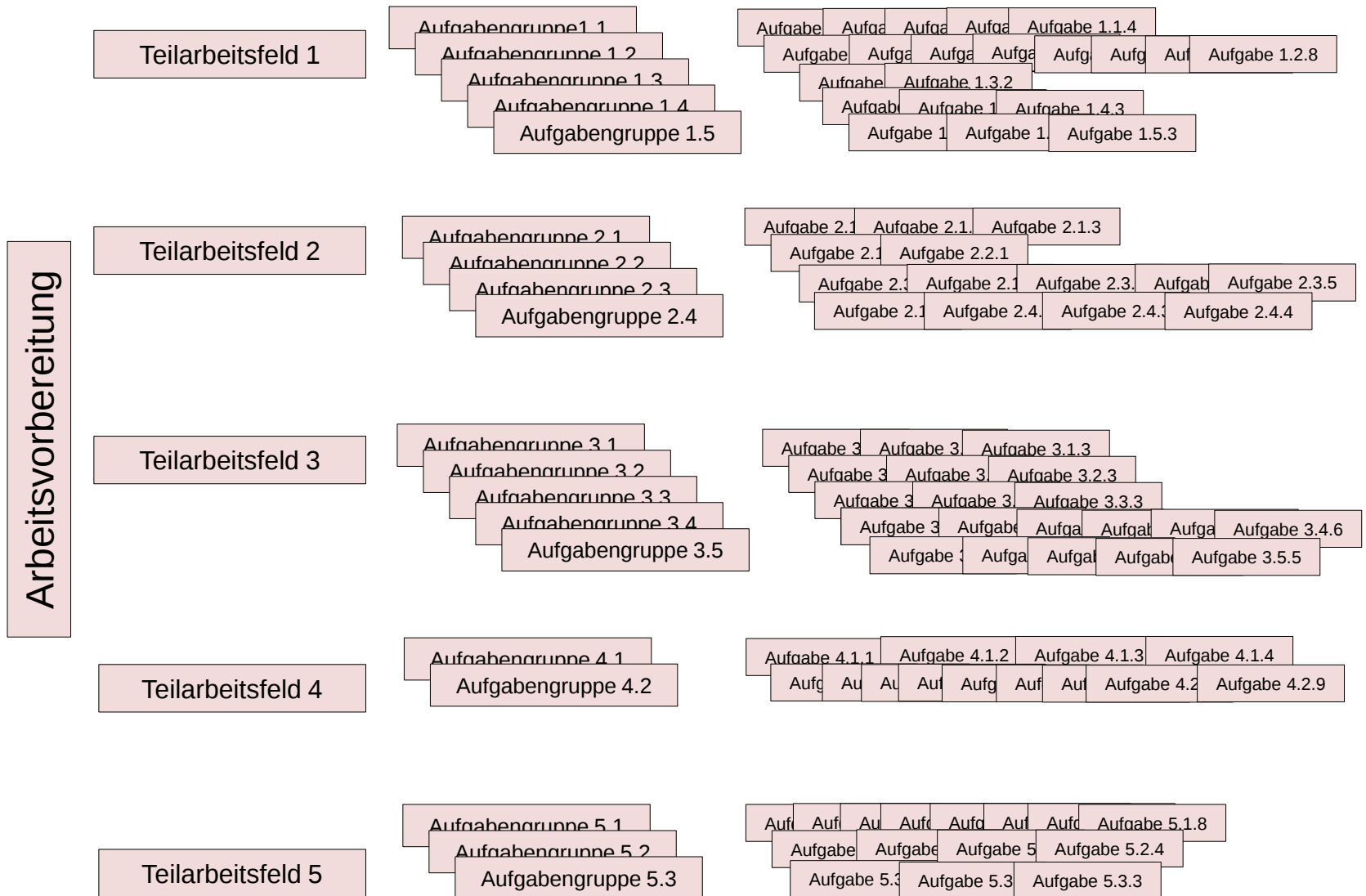
Zur Aufgabenauswahl gelangen Sie in vier Schritten (s. Abbildung):

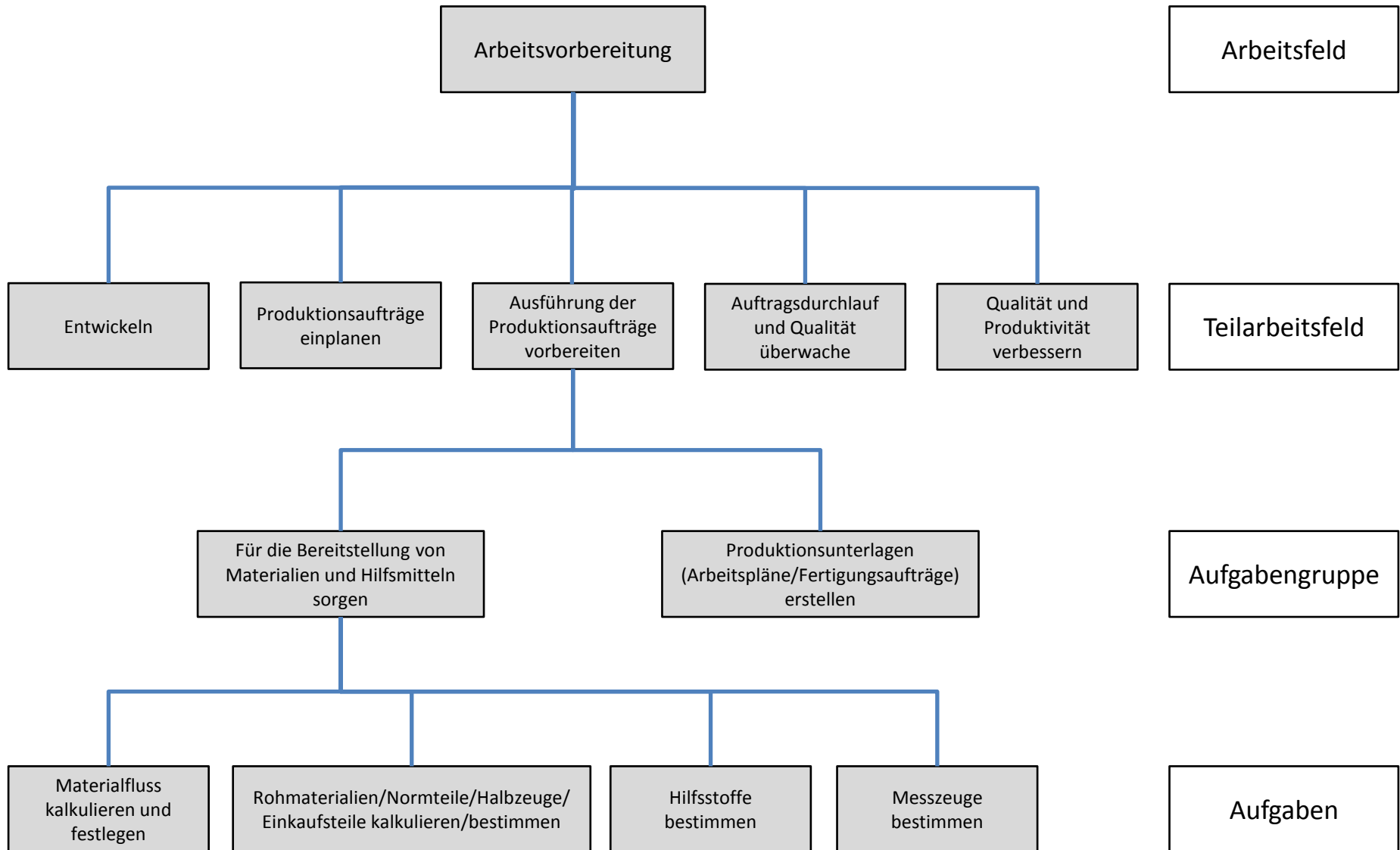
1. Auswahl des Arbeitsfeldes
2. Auswahl von Teilarbeitsfeldern
3. Auswahl von Aufgabengruppen
4. Aufgabenauswahl

Am Ende von jedem Auswahlschritt können Sie sich entscheiden, ob Sie weiter fortfahren oder noch mal zurückgehen wollen, um Ihre Auswahl zu verändern.











## Projektergebnisse

---

### Fazit und Ausblick

- Bei der Erfassung informell erworbener Kompetenzen sind alle (berufsrelevanten) Kompetenzen in Betracht zu ziehen.
- In 33 Erprobungen (29 betriebliche Mitarbeiter, 4 Arbeitssuchende) konnten alle Teilnehmer ein individuelles Kompetenzprofil erstellen.
- Potenzielle Nutzer können eigene Kompetenzen anhand von Aufgaben einschätzen, weniger anhand von Kompetenzmodellen.
- Berufsfeldspezifische Aufgabeninventare eignen sich für die Kompetenzerfassung.
- Kompetenzerfassung anhand berufsfeldspezifischer Aufgabeninventare ist anschlussfähig für betriebliches Kompetenzmanagement, für die Nachqualifizierung, für die Vorbereitung auf die Externenprüfung, für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und für die Anerkennung von Berufsabschlüssen.
- Selbsteinschätzung auf Basis von AiKomPass ist nur der erste Schritt in Richtung Validierung.



AiKo

Diskussion

---

- Umsetzung im Betrieb?
- Validierung zur Anerkennung von Berufsabschlüssen?



AiKo

Rückmeldung

---

- Demo AiKomPass: <https://www.ibap.kit.edu/aikompass/>
- Passwort: **P62zVY7k**
- Rückmeldung: [kerstin.huber@kit.edu](mailto:kerstin.huber@kit.edu); [cüneyt.sandal@kit.edu](mailto:cüneyt.sandal@kit.edu); [anne.schreiber@kit.edu](mailto:anne.schreiber@kit.edu); [m.fischer@kit.edu](mailto:m.fischer@kit.edu); Svetlana Novikova ([Novikova@agenturq.de](mailto:Novikova@agenturq.de)); [pusch@agenturq.de](mailto:pusch@agenturq.de)