

Entwicklung eines Aufgabeninventars zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie

Martin FISCHER¹, Kerstin HUBER¹, Peter RÖBEN², Cüneyt SANDAL¹, Kristina STOEWE³

¹ *Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik, Karlsruher Institut für Technologie, Hertzstr. 16, Geb. 06.41, D-76187 Karlsruhe*

² *Arbeitsgruppe Technische Bildung (ATB), Institut für Physik, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, D-26111 Oldenburg (Gastprofessor PH Heidelberg)*

³ *Pädagogische Hochschule Heidelberg, Institut für Naturwissenschaft, Geographie und Technik, Postfach 104240, D-69032 Heidelberg,*

Kurzfassung: Im Vorhaben AiKo (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Metall und Elektroindustrie) wurden biografische Interviews mit Personen geführt, die unterschiedliche Perspektiven im Hinblick auf informell erworbene Kompetenzen repräsentieren: An- und Ungelernte, Fachkräfte, Personalverantwortliche und Betriebsratsmitglieder.

Forschungsergebnis war, dass die Betroffenen nur über die Reflektion ihrer Arbeitstätigkeiten und die darin von ihnen beherrschten Aufgaben zu ihren Kompetenzen etwas aussagen können. Daher wurde ein Aufgabeninventar für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie entwickelt und in ein webbasiertes Tool transformiert, anhand dessen Beschäftigte oder Beschäftigungssuchende eine Selbsteinschätzung der von ihnen beherrschten Aufgaben abgeben und somit ihr Wissen und Können dokumentieren.

Schlüsselwörter: Anerkennung, Aufgabeninventar, Kompetenz, Metallindustrie, Elektroindustrie, Validierung

1. Validierung informell erworbener Kompetenzen

Die Herstellung eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkts ist das erklärte Ziel der Europäischen Union. Da es in vielen Staaten Europas keine oder wenig formale Berufsausbildungen unterhalb des akademischen Niveaus gibt, ist die Validierung von informell und nicht-formal erworbenen Kompetenzen ein Weg, um die Mobilität von Arbeitnehmern zu fördern. Der europäische Rat (2012) hat daher beschlossen, dass jeder europäische Bürger bis 2018 das Recht haben soll, sich seine informell erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen.

Während in vielen Staaten Europas etablierte Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen existieren, ist das in Deutschland in diesem Maß nicht der Fall. Das Projekt AiKo (gefördert vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in Baden-Württemberg im Rahmen der „Allianz für Fachkräfte“, Laufzeit: Juli 2012 - April 2015) ist das erste Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, das sich mit der Sichtbarmachung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie befasst hat. Projektträger ist die AgenturQ, eine von IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall gemeinsam getragene Institution zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie

Baden-Württembergs. Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts obliegt dem Karlsruher Institut für Technologie, Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik, sowie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg.

In den Workshops und Beiratssitzungen des Projekts haben sich Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Arbeitsagenturen und Industrie- und Handelskammern sowie der Berufswissenschaften beteiligt. Zunächst wurde in sieben Betrieben und einer Arbeitsagentur eine qualitative Befragung von 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Arbeitssuchenden durchgeführt, auf deren Basis ein im Projektkonsortium allgemein akzeptiertes Konzept zur Sichtbarmachung von Kompetenzen entwickelt worden ist (Fischer et al. 2014). Dieses Konzept wurde in ein webbasiertes Instrument zur tätigkeitsbezogenen Selbsteinschätzung für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie übersetzt. Das Instrument *AiKomPass* basiert auf einem strukturierten Aufgabeninventar, das die Arbeitsfelder Produktion, Instandhaltung und Arbeitsvorbereitung in der Metall- und Elektroindustrie weitgehend abdeckt und aus dem die Nutzer jeweils die Aufgaben auswählen, die sie selbst bewältigen können. So entstehen individuelle Aufgabenprofile, die zum einen sehr detaillierte Auskunft über Arbeitserfahrungen geben und zum anderen durch ihre Strukturierung und die Vollständigkeit des zu Grunde liegenden Aufgabeninventars auch Kompetenzbündel abbilden (vgl. Abb. 1). Die Verbindung zwischen der Darstellung als Aufgabenprofil und den vorhandenen Kompetenzen wird jedoch nicht direkt durch das Tool geschaffen, sondern bedarf der Interpretation und Bewertung durch Experten aus der Praxis (z. B. Personalverantwortliche, Betriebsräte und Fachvorgesetzte in Unternehmen).

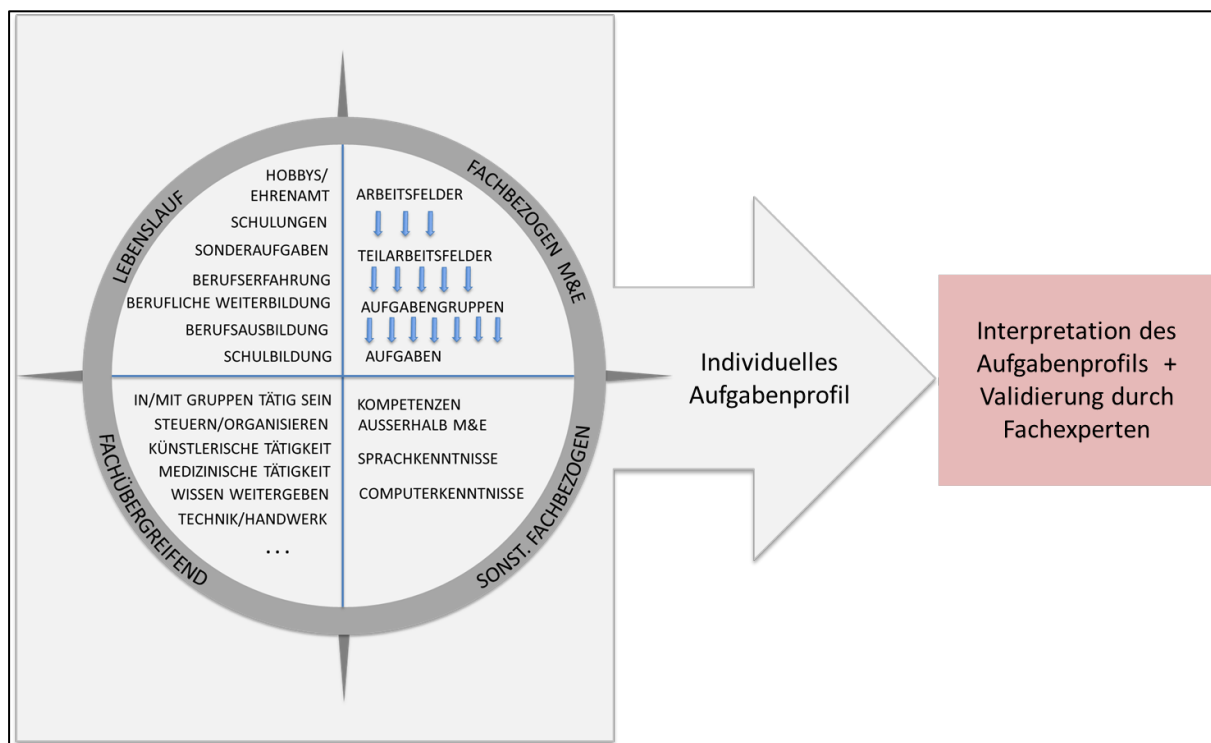


Abbildung 1: Kompetenzermittlung mit AiKomPass

Die Auswahl von Arbeitsaufgaben aus einer Datenbank (vgl. Abb. 2) erleichtert den Nutzern die Darstellung ihrer Fähigkeiten (Kompetenzen), da sie nicht

gezwungen werden, eigene Begriffe und Beschreibungen ihrer Arbeitstätigkeit zu entwickeln, sondern aus dem Angebot der Datenbank das für sie zutreffende auswählen können. In ersten Testläufen mit zukünftigen Anwendern konnte gezeigt werden, dass die in *AiKomPass* hinterlegten Aufgaben einen hohen Wiedererkennungswert haben. Auch An- und Ungelernte sowie Personen mit geringen Deutschkenntnissen können die Auswahl ausführen, wie Tests in sechs Unternehmen mit 28 Beschäftigten bisher ergeben haben.



Abbildung 2: Das Tool AiKomPass - Kompetenzerfassung anhand von Arbeitsaufgaben

Das verwendete Aufgabeninventar ist empirisch validiert. Es basiert auf einer strukturierten Aufgabenliste für industrielle Produktionstätigkeiten (u. a. aus einem Projekt des Fraunhofer Instituts (IAO) Stuttgart (Witzgall 2009)) und wurde für die Anforderungen im Projekt *AiKo* weiterentwickelt und inhaltlich erweitert. Eine wesentliche Neuentwicklung ist, dass von *AiKomPass* nicht nur die typischen Arbeitstätigkeiten erhoben werden, sondern auch Kompetenzen, die sich aus Aktivitäten aus dem Freizeitbereich entwickeln. Da Voruntersuchungen ergeben haben, dass wesentliche überfachliche Kompetenzen eher außerhalb der Arbeit, z. B. durch ehrenamtliches Engagement, Hobbys oder in der Familie erworben werden, sollten diese Bereiche auch durch das Tool abgedeckt sein bzw. abgefragt/dargestellt werden.

2. Mögliche Nutzung von *AiKomPass* in einem Validierungsverfahren

Es existieren in Deutschland bereits Verfahren, mit deren Hilfe die Äquivalenz von anderen Ausbildungswegen gegenüber einer Berufsausbildung auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) festgestellt werden kann. Diese Verfahren haben aber eher den Charakter von Ausnahmeregelungen: Dies ist zum einen die

sogenannte Externenprüfung, die für den Zugang zur Facharbeiterprüfung die ein- bis zweifache Zeitdauer an einschlägiger Arbeitserfahrung im Vergleich zu einer regulären Berufsausbildung voraussetzt, und zum anderen seit 2012 das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), bei dem durch eine Gleichwertigkeitsfeststellung ausländische Berufsabschlüsse teilweise oder ganz auf eine deutsche Berufsqualifikation angerechnet werden. Bei beiden Verfahren werden mangelnde Qualitätsstandards kritisiert (zur Kritik an der Externenprüfung vgl. Gutschow & Schreiber 2012, S. 55).

Ein darüber hinausgehendes formelles Validierungsverfahren in Deutschland erforderte neue gesetzliche Regelungen, auf deren Basis die Äquivalenz von informell und non-formal erworbene Kompetenzen mit formalen Berufsabschlüssen festgestellt werden könnte. Diese Äquivalenzfeststellung kann vermutlich nicht allein in der Selbsteinschätzung von anererkennungssuchenden Personen liegen.

Das im Projekt AiKo entwickelte Tool *AiKomPass* ist jedoch im Hinblick auf gegenwärtige und künftige Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen anschlussfähig:

AiKomPass kann zur Vereinheitlichung und Vereinfachung der Kompetenzerhebung im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung sowie des BQFG beitragen bzw. genutzt werden. Vor allem durch die Tätigkeits- bzw. Aufgabenorientierung des Instruments ist das Ergebnis der Kompetenzerfassung durch *AiKomPass* anschlussfähig an Ausbildungsordnungen und Berufsbilder, die somit zur Bewertung der Kompetenzen herangezogen werden können. Dies gilt sowohl für den Vergleich der Inhalte hinsichtlich einer Verkürzung von Ausbildungszeiten als auch für die Leistungsbeurteilung hinsichtlich der Anerkennung von Prüfungs-(teil)leistungen oder für angemessene Fortbildungsangebote.

Das Tool ist außerdem leicht zu handhaben und kann von sehr unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sowie Arbeitssuchenden selbstständig genutzt werden. Fachexperten können das Tool gleichermaßen für die Erstellung (Abbildung) von Berufs-, Arbeits- oder Ausbildungsprofilen nutzen. Das Aufgabeninventar, das *AiKomPass* zugrunde liegt und das auch für weitere Branchen und Aufgabenfelder erweitert werden kann, bildet einen Vergleichsmaßstab für die Erfassung und Dokumentation der Kompetenzen einer Person ebenso wie für die Validierung in Bezug auf berufliche Qualifikationen. So könnten die *AiKomPass*-Profile z. B. in einem Beratungsprozess eingesetzt werden, um die bisher erworbenen Kompetenzen (Wissen und Können) eines Bewerbers/einer Bewerberin mit den Anforderungen eines Arbeitsplatzes, einer Ausbildung nach BBiG/HWO oder anderen Qualifikationen zu vergleichen und passende Vorschläge zur Weiterentwicklung der Kompetenzen anhand der im Profil noch fehlenden Aufgaben zu machen.

3. Fazit und Ausblick

Ein Aufgabeninventar für spezifische Berufsfelder, wie im Projekt AiKo entwickelt und in ein webbasiertes Instrument umgesetzt, erleichtert und standardisiert die Selbsteinschätzung von anererkennungswilligen Personen und macht deren (subjektiv ermitteltes) Kompetenzprofil sichtbar. Unsere bisherigen Untersuchungen haben ergeben, dass auch An- und Ungelernte solch eine Selbsteinschätzung anhand von vorgegebenen Arbeitsaufgaben vornehmen können – im Unterschied zu

Selbsteinschätzungen anhand wissenschaftlicher oder firmenspezifischer Kompetenzbeschreibungen. Die Nutzbarkeit eines Aufgabeninventars beruht jedoch auf dessen Vollständigkeit und auf einem für die Nutzer geeigneten Abstraktionsniveau der zur Verfügung gestellten Aufgabenbeschreibungen. Hier existiert noch Prüf- und ggf. Weiterentwicklungsbedarf. Dennoch findet schon jetzt aufgrund der Wahrnehmung der Aufgabenprofile durch Vorgesetzte oder Personalverantwortliche, z. B. im Rahmen von Mitarbeitergesprächen oder Qualifizierungsplanung, eine betriebsinterne Anerkennung von Kompetenzen statt.

Bisher können mit *AiKomPass* individuelle Aufgabenprofile in den Arbeitsfeldern Arbeitsvorbereitung, Produktion und Instandhaltung in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Bereich von Freizeit und Ehrenamt erstellt werden, um damit Wissen und Können einer Person sichtbar bzw. nachvollziehbar zu machen und zu dokumentieren. Mit dem im Projekt bisher angewendeten Verfahren der Experten-Workshops kann das Aufgabeninventar aber problemlos um weitere Arbeitsfelder erweitert werden (bspw. zu Logistik und zu kaufmännischen Berufen existieren schon Anknüpfungspunkte).

Bei der Entwicklung des Aufgabeninventars wurden auch Weiterbildungsprofile aus den Projekten *wap* und GRiW der AgenturQ (vgl. Koring et al. 2009, Bauer et al. 2007, AgenturQ o. J.) sowie Ausbildungsordnungen der industriellen Metall- und Elektroberufe einbezogen. Es sollte also möglich sein, Berufsprofile oder Qualifizierungsanforderungen mittels Aufgabenauswahl in *AiKomPass* abzubilden. Dies bedarf jedoch noch weiterer Aufgabenanalysen der hinzukommenden Berufe und einer Weiterentwicklung des *AiKomPass*-Tools. Die aufgabenorientierte Erfassung von Wissen und Können (Kompetenzen) einer Person und die Darstellung als ihr individuelles Kompetenzprofil ermöglicht eine anschauliche Darstellung dessen, was jemand kann bzw. in der Lage ist zu tun. Für ein Validierungsverfahren muss die mit *AiKomPass* erstellte Selbstbewertung noch um eine Fremdbeurteilung ergänzt werden (Fachgespräch mit Experten, Bestätigung durch Vorgesetzten am Arbeitsplatz, Prüfung). Das Tool sollte weiterhin in ein Beratungsangebot bspw. zur Vorbereitung auf die Externenprüfung eingebettet sein. Durch die Nutzung von *AiKomPass* können dabei sowohl Auskünfte über den bisherigen Leistungsstand einer Person gewonnen, als auch Hinweise zu ihrer Weiterbildung/Weiterqualifizierung zusammengestellt werden. Eine weitere Option des *AiKomPass*-Tools wäre die Weiterentwicklung des Aufgabeninventars um Bewertungskriterien für die Arbeitsaufgaben, z. B. hinsichtlich Komplexität und Schwierigkeitsgrad der Aufgaben.

Das im Projekt AiKo entwickelte Instrument *AiKomPass* kann für die Anerkennung von Kompetenzen sinnvoll eingesetzt werden. Die einheitliche arbeitsnahe und aufgabenbezogene Darstellung vereinheitlicht das Erhebungsverfahren und ermöglicht einen Vergleich mit Berufsbildern oder Qualifizierungsangeboten (Aus- und Weiterbildung). Dadurch wird sowohl die Beratung hinsichtlich beruflicher Weiterentwicklung erleichtert als auch die Motivation der interessierten Personen gestärkt, die aus dem erstellten Profil erkennen, welche Aufgaben sie schon erledigen können und für welche Aufgaben sie sich noch weiterqualifizieren müssen.

4. Literatur

AgenturQ (o. J.): GRiW - Gestaltung der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zur Implementierung innovativer arbeitsgebundener Weiterbildungskonzepte. Praxis-Leitfaden. Stuttgart: AgenturQ

- Bauer, W./Koring, C./Röben, P./Schnitger, M.(2007): Abschlussbericht Projekt Weiterbildung im Prozess der Arbeiter für Fachkräfte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (WAP). Bremen.
Accessed December, 15 2014 <http://www.wap.agenturq.de/news/meldung.html?id=167>.
- Europäischer Rat (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Accessed December 1 2014: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>.
- Fischer, M., Huber, K., Mann, E., Röben, P. (2014): Informelles Lernen und dessen Anerkennung aus der Lernendenperspektive – Ergebnisse eines Projekts zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Baden-Württemberg. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 26, 1-21.
Accessed December 11, 2014. http://www.bwpat.de/ausgabe26/fischer_etal_bwpat26.pdf.
- Gutschow, K., Schreiber, D. (2012): Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung. Abschlussbericht. Bonn: BIBB.
Accessed December 08, 2014.
https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_43301.pdf.
- Koring, C., Röben, P.; Stroot, I. (2009): Abschlußbericht Projekt Weiterbildung im Prozess der Arbeit für an- und ungelernte Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Accessed December 15 2014: <http://www.wap.agenturq.de/news/meldung.html?id=508>.
- Witzgall, E. (2009): Kompetenzmanagement in der industriellen Produktion. Das Tool CM ProWork. Renningen: expert-Verlag