

Formalisierung informell und nicht formal erworbener Kompetenzen

Individuelle Karrierewege auf DQR-Niveau 5



UWE ELSHOLZ
Prof. Dr., Lehrgebiet Lebenslanges Lernen im Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung der Fern-Universität in Hagen



ROLF RICHARD REIBOLD
Stellv. Direktor des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln



CLAUDIA ZAVISKA
Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit« im BIBB

Die Frage nach Anerkennung von informell und nicht formal erworbenen Kompetenzen gewinnt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Dabei geht es nicht nur um Fragen des innerbetrieblichen Aufstiegs, sondern auch um eine Anerkennung von Lernleistungen über die betriebliche Ebene hinaus. Im Beitrag werden zwei Projektansätze aus dem Förderprogramm »InnovatWB« vorgestellt, die neue Wege ausloten, wie im Prozess der Arbeit oder in Weiterbildungsveranstaltungen erworbene Kompetenzen in einen Fortbildungsabschluss auf Spezialistenniveau (DQR-Niveau 5) münden können.

Ausgangslage

Deutschlandweit lassen sich vor allem für Metall- und Elektroberufe sowie das Gesundheitswesen deutliche Fachkräftengänge konstatieren, wenngleich diese regional sehr unterschiedlich ausgeprägt sind (vgl. IW 2017). Ferner zeigen BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, dass sich infolge des branchen- und berufsspezifischen Strukturwandels neue Anforderungen am Arbeitsplatz ergeben (vgl. IAB 2016, S. 41): Tätigkeiten mit einem hohen Routineanteil werden künftig weniger, hochkomplexe Spezialistentätigkeiten tendenziell stärker nachgefragt sein (ebd.). Daher gilt es, die Kenntnisse und Kompetenzen von Fachkräften im Hinblick auf neue Wissensstände und berufliche Anforderungen weiterzuentwickeln (vgl. BIBB 2017, S. 11). Hier besteht deutliches Potenzial, die Anzahl an etablierten Fortbildungen zu erweitern. Zugleich wächst angesichts der zunehmenden beruflichen Mobilität und durchlässiger Bildungszugänge die Frage, wie nicht formal und informell erworbene Kompetenzen anerkannt und dem DQR als Referenzrahmen zugeordnet werden können (vgl. GUTSCHOW 2010, S. 7).

Am Beispiel von zwei Forschungs- und Entwicklungsprojekten aus dem BMBF-Förderschwerpunkt »Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung – InnovatWB« (vgl. Infokasten) wird die Frage erörtert, mit welchen konzeptionellen Ansätzen nicht formal und im

Prozess der Arbeit informell erworbene Kompetenzen für einen Fortbildungsabschluss auf DQR-5-Niveau dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden können.

Die beiden Projekte verfolgen unterschiedliche Strategien zur Gestaltung individueller Karrierewege auf DQR-Niveau 5: Das Projekt StarQ-Spezialist zielt darauf ab, die lebensbegleitende Qualifizierung von Gesellinnen und Gesellen im (Metall-)Handwerk zu stärken, indem neben der für das Handwerk typischen Weiterqualifizierung zur

Förderschwerpunkt InnovatWB

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt mit dem Förderschwerpunkt »Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (InnovatWB)« die Entwicklung konzeptioneller Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Über drei Jahre wird der Förderschwerpunkt vom BIBB administrativ und wissenschaftlich begleitet. 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte werden mit insgesamt ca. 15 Mio. EUR gefördert. Die bundesweiten Projektvorhaben gliedern sich in drei Themenschwerpunkte:

- Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung,
- Professionsentwicklung und Professionalisierung und
- Weiterbildungsforschung.



Weiterführende Informationen:
www.innovatwb.de

Abbildung 1

Karrierewege im Metallhandwerk



Meisterin oder zum Meister Spezialistenkarrieren gezielt aufgebaut werden. Während im Metallhandwerk nicht formale Weiterbildungsangebote gebündelt und Tätigkeitsprofile eruiert werden sollen, die in einen Metarahmen für formale und nicht formale Bildungsangebote münden, existiert in der Elektrotechnik (ET) bereits ein Weiterbildungssystem als Ordnungsrahmen.

Im Projekt ET-WB wird ausgehend von einer bestehenden Fortbildungsordnung ein mediengestütztes Weiterbildungskonzept für Fachkräfte auf der Spezialistenebene entwickelt, in dessen Rahmen unter Berücksichtigung des betrieblichen Lernens im Prozess der Arbeit eine Anerkennung auf DQR-5-Niveau erfolgt. In diesem Ansatz geht es im Gegensatz zu StarQ-Spezialist nicht vorrangig um die Entwicklung von marktgerechten verzahnten Bildungsangeboten, sondern um die Gestaltung alternativer Karrierewege im Betrieb jenseits klassischer Aufstiegsfortbildungen.

Bündelung nicht formaler Weiterbildungsangebote im Metallhandwerk

Die Ausgangssituation für das Projekt StarQ-Spezialist, das gemeinsam vom Bundesverband Metall (BVM) und dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln durchgeführt wird, lässt sich über zwei besondere Merkmale der beruflichen Weiterentwicklung von Beschäftigten im Metallhandwerk stellvertretend für weitere Handwerke beschreiben:

- Formale Bildungsangebote auf der DQR-Stufe 5 werden vergleichsweise wenig genutzt, insbesondere nicht von den Beschäftigten, die sich ausgehend von ihrer Gesellenausbildung in einem Bereich spezialisieren möchten, jedoch keine Weiterqualifikation auf Stufe 6 (insbesondere zur Meisterin/zum Meister) anstreben.
- Nicht formale Bildungsangebote, wie z.B. Herstellerschulungen, werden sehr stark genutzt. Betriebe haben in der Regel einen besonderen Anreiz, Mitarbeiter/-innen zu diesen Schulungen zu entsenden. Inwieweit hier generalisierbare oder ausschließlich produktbezogene

Kenntnisse und Fertigkeiten entwickelt werden, bleibt zunächst intransparent. In jedem Fall führen diese Qualifizierungen nicht zu einem formalen Abschluss.

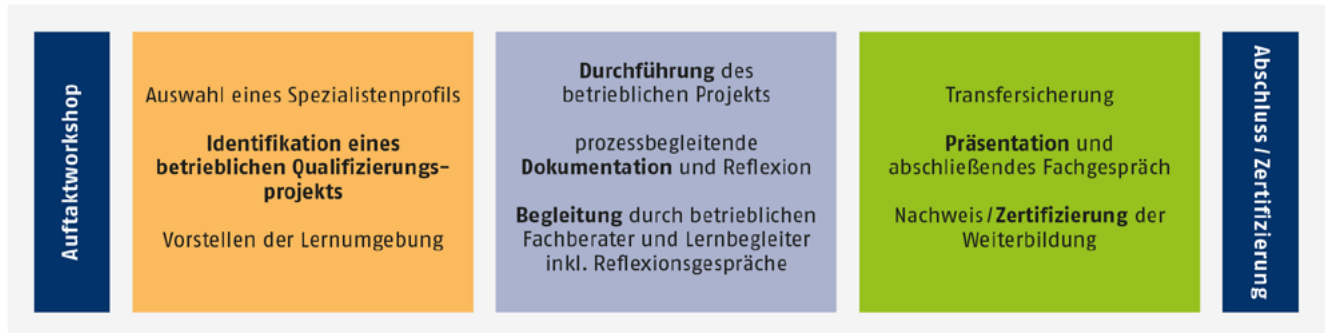
Kerngedanke des Projekts ist es daher, formale und nicht formale Bildungsangebote in einem curricularen Rahmen miteinander zu verzahnen. Schulungen von Herstellern könnten so z.B. Bausteine in einer formalen Gesamtqualifikation darstellen, die neben den Herstellerschulungen und sonstigen nicht formalen Lernangeboten auch formale Qualifizierungsangebote der Handwerkskammer enthält und mit einer Prüfung abschließt (vgl. Abb. 1). Mit dem ersten Baustein auf DQR-5-Niveau kann ein Anreiz gesetzt werden, den Lernprozess fortzuführen.

Voraussetzung für den Erfolg dieses Modells ist, dass Betriebe diesem Abschluss einen Wert beimessen. Nur wenn eine marktgerechte Übereinstimmung von Kompetenzprofilen der Abschlüsse mit Tätigkeitsprofilen der »Spezialistinnen« und »Spezialisten« besteht, führt ein Abschluss auch zu einem betrieblichen Aufstieg.

Entsprechend dieser Maßgabe ist die Vorgehensweise im Projekt darauf angelegt, zunächst herauszufinden, welche Qualifizierungsbedarfe bestehen (Marktanalyse I). Dazu wurden in der ersten Projektphase die Tätigkeitsprofile von Spezialistinnen und Spezialisten in Betrieben des Metallhandwerks (für die Berufe Metallbau und Feinwerkmechanik) untersucht. Sie basieren auf einer Analyse von Aufgabenbereichen und Tätigkeiten von Gesellinnen und Gesellen in Metallhandwerksbetrieben unterschiedlicher Größe und Ausrichtung und beschreiben Qualifikationsbündel, die zur Bewältigung von betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen notwendig sind, in denen die Spezialistinnen und Spezialisten eingesetzt werden. Im Metallbau wurden bspw. Tätigkeitsprofile für »Gesellen/Gesellinnen in Montage« und »Gesellen/Gesellinnen mit koordinierender Funktion« beschrieben (vgl. HÜTTSCHE/REHOLD i. V.). In beiden Profilen kann die Zunahme von digitalisierten Arbeitsprozessen (Nutzung von digitalen Kommunikationsmedien und Einsatz digitaler Arbeitsmit-

Abbildung 2

Weiterbildungskonzept für ET-Spezialistinnen und -Spezialisten



tel im Fertigungsbereich) beobachtet werden. Die Analyse liefert ein detailliertes Bild darüber, in welchen Prozessen Spezialistinnen und Spezialisten mit einem bestimmten Profil eingebunden sind und welcher Qualifikationsbedarf mit den Tätigkeitsprofilen aus der Sicht der Betriebe verbunden ist.

Im nächsten Schritt werden die bestehenden nicht formalen und formalen Qualifizierungsangebote analysiert (Marktanalyse II) und im Hinblick auf ihre Relevanz und Passung zu den Tätigkeitsprofilen und dem Qualifikationsbedarf bewertet. Auch werden vorhandene Lücken (fehlendes Angebot für Bedarfe) hinterfragt. Die Kernidee besteht darin, bezogen auf die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile bestehende Weiterbildungen als Module einer Weiterbildung mit Schwerpunktprofilen zu clustern und ggf. um weitere Module zu ergänzen. Die Analysen bilden die Basis für einen konzeptionellen Rahmen, der gemeinsam mit den Betroffenen entwickelt werden soll. Dazu sollen die Ergebnisse der Analysen Anbietern von Weiterbildungen (Verbände/Innungen, Bildungszentren der Handwerkskammern, Hersteller) sowie Prüfungsabteilungen von Handwerkskammern vorgestellt und im Hinblick auf mögliche Eckwerte einer rahmengebenden Weiterbildung diskutiert werden.

Das zu entwickelnde Modell soll zudem den sich rasch wandelnden Qualifikationserfordernissen des Marktes gerecht werden und sich dynamisch an Veränderungen anpassen können. Dazu wären neben der Prüfungsordnung und dem Rahmenlehrplan mit den aktuellen Modulen unter anderem Kriterien zu definieren, die neue Bausteine erfüllen müssen, um im Curriculum berücksichtigt werden zu können.

Anerkennung im Arbeitsprozess erworbener Kompetenzen in der Elektroindustrie

Im Gegensatz zum Metallhandwerk existiert in der Elektroindustrie bereits seit 2009 ein durch die Sozialpartner Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI) und IG Metall entwickelter Ordnungsrahmen,

der alternative Karrierewege zur klassischen Aufstiegsfortbildung ermöglicht. Das Weiterbildungssystem Elektrotechnik beinhaltet neue Abschlüsse unter stärkerer Berücksichtigung informeller Lernprozesse im Prozess der Arbeit. Während das ET-Weiterbildungssystem Abschlüsse auch auf dem DQR-Niveau 6 zum/zur geprüften Prozessmanager/-in vorsieht, wird im vorgestellten Projekt ET-WB zunächst das DQR-Niveau 5 auf der Spezialistenebene fokussiert. Das Weiterbildungssystem ist bereits als solches innovativ, da die jeweiligen Weiterbildungsprofile nicht einer fachsystematischen Struktur, sondern der Prozesskette in Unternehmen entsprechen. Die Durchführung der Weiterbildung ist als arbeitsprozessorientierte Qualifizierung konzipiert (vgl. MÜLLER/SCHENK 2011). Da jedoch bis dato keine veröffentlichten Beispiele guter Praxis existieren und so nur wenige einzelbetriebliche Umsetzungen der Weiterbildung erfolgt sind, setzt hier das Projekt ET-WB an. Im entwickelten und derzeit erprobten Weiterbildungskonzept verbindet sich das Lernen im Prozess der Arbeit mit organisiertem Lernen (vgl. Abb. 2). Der gesamte Weiterbildungsprozess wird durch betriebliche Fachberater/-innen, die i. d. R. auch die fachlichen Vorgesetzten der Teilnehmenden sind, und Lernbegleiter/-innen unterstützt.

Die Weiterbildung beginnt mit einem Auftaktworkshop. Darin besteht der erste Schritt in der Identifizierung eines realen betrieblichen Qualifizierungsprojekts, das sich einem der vier beruflichen Spezialistenprofile des ET-Weiterbildungssystems zuordnen lässt. Die Durchführung dieses Projekts, das vom Anspruchsniveau der Kompetenzbeschreibung auf DQR-Niveau 5 entspricht und damit oberhalb der Facharbeiterebene angesiedelt ist, bildet den Kern der Weiterbildung. Ein Beispiel aus den ersten Erprobungen besteht in der innerbetrieblichen Prozessoptimierung des Kunden-Services als Projekt eines angehenden Service-Spezialisten. Zudem wird im Auftaktworkshop die elektronische Lernumgebung zur Dokumentation des Arbeits- und Lernprozesses eingeführt (vgl. ausführlicher ELSHOLZ/KALLIES/SCHÖNHOLD 2017). Diese Lernumgebung, die anders als bei üblichen Bildungsveranstaltungen nicht der Distribution von Lehrmaterial dient, sondern aus

der Perspektive der Lernenden erstellt wurde, ist zentral für die Prozessbegleitung.

Den zeitlich umfangreichsten Teil der Weiterbildung bildet die Durchführung des Qualifizierungsprojekts durch die Teilnehmenden über einen Zeitraum von i. d. R. acht bis zehn Monaten. Die Dokumentation dieses Prozesses im Rahmen der elektronischen Lernumgebung besteht zunächst aus der Beschreibung der einzelnen Arbeitsschritte. Diese werden den vorgesehenen profiltypischen Arbeitsprozessen des jeweiligen Spezialistenprofils der Fortbildungsordnung zugeordnet und durch eigene Dokumente (Fotos, betriebliche Vorlagen etc.) ergänzt. Über Leitfragen erfolgt eine Reflexion von Problemen, alternativen Vorgehensweisen etc. Die Dokumentation in der Lernumgebung wird online durch die Lernbegleitung unterstützt. Das so erstellte E-Portfolio stellt die Grundlage für die prozessbegleitenden Zwischengespräche dar. Darin wird der Projektfortschritt und damit das arbeitsprozessintegrierte Lernen mit Lernbegleiter/-in und betrieblichem/-r Fachberater/-in im Hinblick auf den Projekt- und Lernfortschritt wiederholt besprochen und reflektiert.

Eine wiederum stärker strukturierte Veranstaltung zur Transfersicherung und Kompetenzfeststellung bildet den Abschluss der Weiterbildung. Hier haben die Teilnehmenden auf Basis der prozessbegleitenden Dokumentation Prozess und Produkt des Weiterbildungsprojekts zusammenhängend darzustellen und in einem Fachgespräch die erworbenen Kompetenzen nachzuweisen. Die formale Anerkennung erfolgt über ein Zertifikat, in dem »die Breite, die Tiefe und das Verfahren der Spezialistenqualifizierung« auszuführen sind.* Darin werden sowohl das durchgeführte Qualifizierungsprojekt als auch die erworbenen Kompetenzen detailliert ausgewiesen.

Erste Bilanz und Perspektiven

Beide Ansätze suchen nach Antworten auf die Frage, wie sich informell und nicht formal erworbene Kompetenzen validieren und auf einer Qualifikationsebene über dem Facharbeiterniveau (DQR-Niveau 5) anerkennen lassen. Eine zentrale Herausforderung für beide Projekte besteht in der Schaffung größerer Akzeptanz dieser alternativen individuellen Karrierewege, denn nicht nur der Weg der Anerkennung ist neu, sondern auch das Spezialistenniveau ist in den meisten Unternehmen beider Branchen wenig geläufig.

Im Projekt StarQ-Spezialist werden daher die Betriebe bei der Tätigkeitsanalyse zur Ermittlung marktgerechter Tätigkeitsprofile einbezogen. Die Relevanz der Fortbildung für die praktische Tätigkeit wird auf diese Weise evident. Die Akzeptanz der Weiterbildungsanbieter soll durch ihre

Einbeziehung in die Erarbeitung des Metarahmens erreicht werden. Auch im Projekt ET-WB werden die beteiligten Unternehmen eng in die Durchführung der Weiterbildung eingebunden – von der Auswahl der Qualifizierungsprojekte bis zur Zertifizierung. Das gesamte Vorgehen inklusive der Art der Zertifizierung wird zudem in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern ZVEI und IG Metall entwickelt, um dessen überbetriebliche Akzeptanz zu sichern.

Für die Adressatinnen und Adressaten der Weiterbildung besteht der Mehrwert hauptsächlich in der Schaffung von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten jenseits klassischer Aufstiegsfortbildungen. Aus betrieblicher und bildungspolitischer Perspektive stellen die Weiterbildungsmaßnahmen auf Spezialistenebene ein Instrument der Personalentwicklung bzw. Fachkräftesicherung dar. Beide Projekte befinden sich derzeit in der Entwicklungs- und Erprobungsphase. Das Erkenntnisinteresse besteht darin, zu prüfen, inwiefern die beiden innovativen Ansätze an die bestehenden (inner-)betrieblichen und bildungspolitischen Strukturen anschlussfähig und auf andere Gewerbe übertragbar sind. ◀

Literatur

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BiBB): Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege. Bonn 2017 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8426 (Stand: 18.09.2017)

ELSHOLZ, U.; KALLIES, H.; SCHÖNHOLD, R.: Das Weiterbildungssystem in der Elektroindustrie – eine Chance für betrieblich-berufliche Karrierewege. In: BECKER, M. u.a.: Einheit und Differenz in den gewerblich-technischen Wissenschaften – Berufspädagogik, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften. Berlin u.a. 2017; S. 212–225

GUTSCHOW, K.: Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen. Bericht an den Hauptausschuss (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 118). Bonn 2010

HÜTTSCHE, T.; REHBOLD, R. R.: Tätigkeitsprofile von Spezialisten im Metallhandwerk. Erster Ergebnisbericht im Projekt »Stärkung der lebensbegleitenden Qualifizierung besonderer Zielgruppen über Spezialistenkarrieren im Metallhandwerk« (»StarQ-Spezialist«). Köln i.V.

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (IW): Fachkräftengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität. Studie 2/2017. Köln 2017 – URL: www.iwkoeln.de/_storage/asset/332564/storage/master/file/12570311/download/IW-Gutachten_Regionale_Fachkraeffte_situation_und_Mobilitaet.pdf (Stand: 18.09.2017)

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT UND BERUFSFORSCHUNG (IAB): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenariorechnungen im Rahmen der BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. 2016. URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf> (Stand: 18.09.2017)

MÜLLER, K.; SCHENK, H.: Berufliche Karrieren mit System. Fort- und Weiterbildung in der Elektrotechnik. In: BWP 40 (2011) 1, S. 36–40 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6594 (Stand: 18.09.2017)

* Vgl. BGBl I Nr. 54 v. 19.08.2009, S. 2846