

AnQua -

Ein Verfahren zur Analyse von Qualifikationsbedarfen im
Handwerk



Impressum

Herausgeber:

InnoVision Concepts UG (haftungsbeschränkt)
www.innovision-concepts.de

Autorinnen:

Andrea Agbo-Uebelherr, Inga Paula

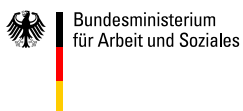
Redaktion:

Andrea Agbo-Uebelherr, InnoVision Concepts UG (haftungsbeschränkt)

Alle Rechte vorbehalten

© 2011

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit. Koordinierungsstelle ist die ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk.



Inhalt

1. Ausgangspunkt des Projektes AnQua	4
2. Feststellung fachlicher Kompetenzen im Kontext von Migration und Arbeitsmarktintegration	5
2.1 Gesellschaftliche Anerkennung und Willkommenskultur	5
2.2 Fachkräftebedarf	6
2.3 Flexibilisierung der Berufsbildungssysteme	7
2.4 Länderbeispiel Schweiz	10
3. AnQua – Verfahren zur Analyse von Qualifikationsbedarfen im Handwerk	13
3.1 Erstellung des Soll-Profiles eines Berufsbildes	14
3.1.1 Analyse der Aufgabenstruktur eines Berufsbildes	14
3.1.2 Ableitung der beruflichen Handlungskompetenz	14
3.1.3 Gewichtung der Kompetenzen	14
3.1.4 Ableitung beobachtbarer Verhaltensweisen	14
3.2 Erstellung des beruflichen Ist-Profiles	16
3.3 Prozess des Soll-Ist-Vergleichs	17
3.3.1 Berufs(feld)spezifische Selbsteinschätzung	18
3.3.2 Berufs(feld)spezifische Fremdbeurteilung in der Hwk	18
3.3.3 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und Qualifikationsbedarf	18
4. Exemplarische Umsetzung im Handwerk	20

1. Ausgangspunkt des Projektes AnQua

Im Modellprojekt AnQua „kompetenzbasierte Anpassungsqualifizierung“ im Handwerk werden Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits über Qualifikationen und Kompetenzen im handwerklichen Bereich verfügen, dabei unterstützt, ihre formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, sichtbar zu machen und zu dokumentieren. Ziel der Kompetenzfeststellung ist eine passgenaue Überführung in ein Verfahren der praktischen Überprüfung der Kompetenzen, der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen und/ oder eine Anpassungsqualifizierung in der Handwerkskammer für Schwaben mit dem Ziel der Zertifizierung.

Diese Dokumentation beschreibt die Grundlagen und das konzeptionelle Vorgehen im Projekt AnQua. Die Aufgabenkomplexe und Fragen für die Selbst- und Fremdeinschätzung für die Berufsbilder Bürokauffrau/ Bürokaufmann und ElektronikerIn für Energie- und Gebäudetechnik sind in eigenen Publikationen dargestellt.

Das Projekt „kompetenzbasierte Anpassungsqualifizierung“ ist ein Verbund zwischen InnoVision Concepts, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH und der Handwerkskammer für Schwaben. Im Projekt AnQua wird der Ansatz exemplarisch an zwei Berufsbildern verfolgt und federführend von der Handwerkskammer für Schwaben erstellt: Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik und Bürokauffrau/-mann. Die Ausweitung auf den Bereich der (Teil-)Anerkennung ist in der Praxis bei den Handwerkskammern wegen fehlender Rechtsgrundlage derzeit nicht möglich. Die Ausgestaltung des geplanten Anerkennungsgesetzes bleibt abzuwarten.

Feststellung fachlicher Kompetenzen im Kontext von Migration und Arbeitsmarktintegration

1.1 *Gesellschaftliche Anerkennung und Willkommenskultur*

Ungeachtet des absehbar hohen Bedarfs an qualifizierten Zuwanderern tue die Bundesrepublik zu wenig, um Experten aus anderen Staaten anzulocken, beklagt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einer noch unveröffentlichten Studie.¹ Die jüngste Umfrage unter 47 Außenhandelskammern dürfte zu denken geben: Deutschland übt auf gut Qualifizierte aus zahlreichen Ländern im internationalen Vergleich eine nur geringe Anziehungskraft aus: auf der Skala zwischen 1 (attraktiv) und 5 (unattraktiv) gab es gerade mal eine 2,8. Als Hauptproblem wird die Sprache genannt. Kritik üben die Kammern aber auch an komplizierten, intransparenten und regional voneinander abweichenden Bestimmungen für Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen in Deutschland. Sogar Zuwanderer aus EU-Partnerländern werden durch bürokratische Hürden abgeschreckt: Dortige Berufsabschlüsse oder Diplome werden in Deutschland nicht anerkannt.

Die Orientierung im deutschen System und auf dem Arbeitsmarkt könnte durch ein Leitsystem erleichtert werden, das bei der Einreise gleich vorgestellt wird bzw. Formulare/Informationsmaterial beim Einwohnermeldeamt in verschiedenen Sprachen ausliegen (vgl. Niederlande). Somit würden Hürden und unnötige Informationsdefizite vermieden werden. Ein wertschätzender Umgang in den Behörden mit den Neu-Zugewanderten würde den Ruf Deutschlands als Einwanderungsland attraktiver machen.

Nachholbedarf hat Deutschland auch bei der „Willkommenskultur“. Qualifizierte Türken geben gegenüber den Außenhandelskammern an, sie fühlen sich in Deutschland unerwünscht. Polen beschwerten sich über das Image des „Spargelstechers und Baugehilfen“. Die Bundesregierung will Arbeitnehmern aus den 2004 der EU beigetretenen osteuropäischen Mitgliedsländern erst im Jahr 2011 die volle Freizügigkeit gewähren. In öffentlichen Debatten wird über Globalisierung, demografischen Wandel und Fachkräftemangel diskutiert. Das Potenzial von Zugewanderten kann jedoch nur dadurch stärker genutzt werden, wenn die Möglichkeiten zur Anerkennung von Berufsabschlüssen verbessert und Angebote zur Nach- und Anpassungsqualifizierung stärker für den deutschen Arbeitsmarkt entwickelt und erschlossen werden. So will das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge „im Rahmen des bundesweiten Integrationsprogramms Empfehlungen zur Anerkennungspraxis und zu Nachqualifizierungsangeboten entwickeln. Im Mittelpunkt sollen dabei die Koordinierung und Konzeption stehen.“²

¹ Frankfurter Rundschau, 16.11.2010, unter: <http://www.fr-online.de/wirtschaft/unattraktives-germany/-/1472780/4837852/-/index.html>, abgerufen am 06.12.2010.

² Vgl. Der Nationale Integrationsplan (NIP), 2007, S. 80.

1.2 **Fachkräftebedarf**

Studien zur Erhebung des Fachkräftebedarfs prognostizieren unabhängig von konjunkturellen Ausschlägen bis 2030 eine erhebliche Lücke an beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften. Selbst wenn alle jungen Menschen, die sich nicht für ein Studium entscheiden, eine Berufsausbildung abschließen würden, könnten bis Ende des Jahrzehnts mehr als eine Million altersbedingt ausscheidende Fachkräfte nicht durch Absolventen von Berufsausbildungen ersetzt werden. Laut Raimund Becker von der Bundesagentur für Arbeit soll es eine Fachkräftelücke von 5 Millionen Menschen geben. In einigen Regionen fehlen bereits examinierte Krankenschwestern sowie Ingenieure für Maschinenbau, Fahrzeugbau und Elektronik.³ Daher gilt es die Qualifikationen und Kompetenzen aller Erwerbsfähigen am Arbeitsmarkt optimal einzusetzen und das Angebot an Leistungen der Integrationsunterstützung für den Zugang zu qualifizierter Erwerbstätigkeit zu erhöhen. In diesem Bereich sind die regionale Arbeitsmarktpolitik und die öffentlich geförderte Projektlandschaft hinter den Notwendigkeiten zurückgeblieben.

Dies gilt für Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre berufliche Ausbildung in Deutschland abgeschlossen haben, aber auch für die Beschäftigungspotenziale von Zuwanderern, die ihren Abschluss im Ausland erworben haben. Sie sind häufig auf Arbeitsplätzen weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt und überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Zwar ist die Arbeitslosenquote unter den Ausländern⁴ im April 2010 im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte leicht gesunken, sie liegt im Agenturbezirk Augsburg mit 14,7 % aber immer noch deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote von 8,5 %.

Deutschlandweit ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit Migrationshintergrund „nach wie vor etwa doppelt so hoch (2008: 12,4%) wie von Einheimischen ohne Migrationshintergrund (2008: 6,5%)“.⁵ Obwohl Deutschland sein im internationalen Vergleich langjähriges Beschäftigungsdefizit durch das Arbeitsplatzwachstum im letzten Aufschwung überwinden konnte, hat sich die Beschäftigungssituation von MigrantInnen nicht wesentlich verbessert.

Womit kann die Beschäftigungsfähigkeit von Zugewanderten erhöht werden? Durch Kompetenzfeststellungsverfahren, um die vorhandenen Kompetenzen von Zugewanderten zu nutzen und ihnen eine erfolgreiche berufliche Integration zu ermöglichen und durch passgenaue Qualifizierungen, wie sie im Projekt AnQua exemplarisch an zwei Beispielen entwickelt wurden. Somit können erhebliche Fachkräftepotenziale der Zugewanderten gewonnen werden können. Zudem müssen

³ Süddeutsche Zeitung: Die Furcht ist verfliegen, 01.12.2010.

⁴ Eine Darstellung der Arbeitslosenquote von Menschen mit Migrationshintergrund ist auf Grund der erhobenen Daten nicht möglich.

⁵Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Kurzzusammenfassung mit ausgewählten Daten und Aussagen des 8. Berichts über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland.

begleitende berufs- und arbeitsplatzbezogene Sprachförderungen ausgebaut und verbessert werden, damit eine schnelle und zielführende Arbeitsmarktintegration erfolgen kann. Wenn berufliche Qualifikationen nicht innerhalb von 3 Jahren genutzt werden, ist das Wissen veraltet und die Menschen gelten nicht mehr als Fachkräfte.

Für eine tatsächlich erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist auch die Bereitschaft der Unternehmen notwendig, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen und ggf. Weiterbildungsmaßnahmen wie Deutsch am Arbeitsplatz oder andere betriebsinterne berufliche Bildungsmaßnahmen anzubieten, um bestehende Defizite zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses zu beseitigen.

Häufig verhindert die Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen eine Integration in den Arbeitsmarkt. Einen rechtlichen Anspruch auf ein formales Anerkennungsverfahren haben derzeit nur Spätaussiedler in allen und EU-Bürger in reglementierten Berufen, bzw. nach der HWO gibt es ein Länderabkommen für Handwerksberufe zwischen Deutschland und Frankreich sowie Österreich; für die Schweiz gilt ein veraltetes Abkommen, das erneuert werden soll. Dabei ist der Anspruch an die Nationalität gebunden. Dieser Anspruch soll sich durch das geplante Gesetz zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Jahr 2011 auf alle Zuwanderungsgruppen ausweiten und mehr Gerechtigkeit schaffen.

1.3 Flexibilisierung der Berufsbildungssysteme

Ein hohes Niveau arbeitsplatzrelevanter Kompetenzen wird für die OECD-Länder als entscheidendes Mittel zur Stützung des Wirtschaftswachstums betrachtet. Die Berufsbildungssysteme sind Gegenstand eingehender Analysen, um herauszufinden, ob sie in der Lage sind, die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Die OECD-Studie zur Berufsbildung „Lernen für die Arbeitswelt“ soll Ländern dabei helfen, die Anpassungsfähigkeit ihrer Berufsbildungssysteme im Blick auf die Arbeitsmarkterfordernisse zu verbessern.⁶

Im April 2008 haben das Europäische Parlament und der Rat die Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für lebenslanges Lernen beschlossen. Der EQR fungiert als Übersetzungsinstrument, das nationale Qualifikationen europaweit verständlich macht und grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und Lernenden und deren lebenslanges Lernen fördert.

Ziel des EQR ist es, die verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme auf einen gemeinsamen europäischen Referenzrahmen zu beziehen. Mit der Einführung des EQR sollen „Zugang zum und die Teilnahme am lebenslangen Lernen ... und die Nutzung von Qualifikationen auf nationaler und

⁶ Vgl. Hoeckel K. und Schwartz R.: Lernen für die Arbeitswelt: OECD-Studien zur Berufsbildung, Deutschland 2010.

auf Gemeinschaftsebene gefördert und verbessert werden“. „ Individuelle Entwicklung, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und der soziale Zusammenhalt in der Gemeinschaft hängen entscheidend von der Anerkennung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der Bürger ab.“⁷

Kernstück des EQR sind acht Referenzniveaus zur Beschreibung der Lernergebnisse. Die Niveaus der nationalen Qualifikationen bauen auf einem der zentralen Referenzniveaus auf, vom Grundniveau (Niveau 1) bis zum fortgeschrittenen Niveau (Niveau 8). Der Vergleich zwischen den nationalen Qualifikationen wird dadurch vereinfacht und soll verhindern, dass Lerninhalte wiederholt werden müssen, wenn Lernende in ein anderes Land ziehen.

Der EQR stellt Ergebnisse von Lernprozessen fest. Das bedeutet eine Abkehr vom traditionellen Ansatz, bei dem Lerninputs wie Dauer einer Lernerfahrung oder Art der Einrichtung im Mittelpunkt stehen. Ferner soll der EQR zur „Brückenbildung zwischen formalem, nicht formalem und informellem Lernen dienen und auch zur Validierung von durch Erfahrungen erlangten Lernergebnissen beitragen.“⁸

Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung in Barcelona im Jahr 2002 sowohl eine engere Zusammenarbeit im Universitätsbereich als auch eine Verbesserung der Transparenz und Methoden zur gegenseitigen Anerkennung von Berufsbildungssystemen gefordert.⁹ Im Bereich der regulierten Berufe, die sich in den einzelnen Mitgliedstaaten unterscheiden, bildet die europäische Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG die Grundlage für Anerkennungsverfahren.

Der EQR gilt für alle Formen allgemeiner und beruflicher Bildung und Qualifikationen, von der Schul- und Berufsausbildung bis zur Hochschulbildung. Die Mitgliedstaaten entwickeln derzeit ihre eigenen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) auf der Basis von Lernergebnissen. In einigen Ländern existiert er bereits. Eine EQR-Beratungsgruppe steht der Umsetzung des EQR zur Seite. Deren Arbeit wird durch die EU-weit vertretene „Learning Outcomes Group“ ergänzt. Bis 2012 sollen die Mitgliedsländer sicherstellen, dass individuelle Qualifikationsbescheinigungen einen Verweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten.

Nationaler Qualifikationsrahmen in Deutschland

Mit der Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) besteht in Deutschland ein großes Interesse an einem Qualifikationsrahmen, der Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung verspricht. Erarbeitet wird ein europäischer anschlussfähiger DQR, der alle Bildungsbereiche umfasst und an beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet ist. Zur Erarbeitung des DQR

⁷ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Amtsblatt der Europäischen Union (2008/C 111/01).

⁸ ABI. 2008/C 111/01.

⁹ Ebenda.

wurde eine gemeinsame „Bund-Länder-Koordinierungsgruppe Deutscher Qualifikationsnahmen“ (B-L-KG-DQR) eingesetzt. Für die exemplarische Zuordnung wurden Berufs- und Tätigkeitsfelder ausgewählt, die das deutsche Qualifizierungssystem bereits in einer Breite abbilden: Metall/Elektro, Handel, Gesundheit und der IT-Bereich. Der aktuelle Entwurf des DQR wurde im Oktober 2010 auf Bundes- und Landesebene vorgestellt und diskutiert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Kompetenzorientierung: Entscheidend soll nicht länger sein, wie lange oder wo jemand lernt, sondern welche Kompetenzen durch einen Bildungsabschluss vermittelt werden.

Die zentrale Herausforderung des EQR an den DQR besteht in seiner prinzipiellen Orientierung an Lernergebnissen. Während zahlreiche Mitgliedsstaaten ihre Ausbildungssysteme, u.a. durch Modularisierung und Validierung, reformiert haben, besteht in Deutschland eine Fokussierung auf formalen Qualifikationsnachweisen.

Bisher muss ein Absolvent der beruflichen Bildung mit oder ohne Berufserfahrung oft bei „Null“ anfangen, wenn er in Deutschland beruflich tätig sein wollte, insbesondere, wenn es sich um reglementierte Berufe handelt. Bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen bleiben unberücksichtigt. Das bedeutet, dass der DQR dem outcome-orientierten Ansatz des EQR konsequent Rechnung tragen muss, und dass die für die berufliche Praxis relevanten Schlüsselkompetenzen im Mittelpunkt stehen müssen. Bei nicht reglementierten Berufen liegt die Entscheidung beim Arbeitgeber, wen und mit welchen Qualifikationen er jemanden einstellt.

Der Erfolg eines DQR hängt am Ergebnis aber auch von seiner Ausrichtung am Bedarf der Unternehmen sowie am Mehrwert für alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten ab. Qualifikationen müssen deshalb nach ihrer Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zugeordnet werden, wobei die Handlungskompetenz im Mittelpunkt steht. Um einen Mehrwert zu erzielen, soll der DQR Personalverantwortlichen von Unternehmen eine Orientierung geben, was der Bewerber aufgrund seiner Qualifikationen kann. Das kann die Unternehmen auch bei der Personalentwicklung unterstützen. Auf der anderen Seite soll der DQR Lernenden und Arbeitnehmern helfen, einfacher nachzuweisen, was sie können. Kompetenzen müssen so beschrieben werden, dass sie empirisch auch erfasst und bewertet werden können, bis hin zu einer Zertifizierung einzelner Kompetenzen.

Ein zentrales Thema ist die Qualitätssicherung. Im Bologna-Prozess wie im Kopenhagen-Prozess wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich mit dem Thema auseinandersetzen. Dabei geht es um Qualitätssicherung auf System- und auf Anbieterebene.

Grundlegend für lebenslanges Lernen ist das Wissen darum, dass der Einzelne in der Freizeit und am Arbeitsplatz ständig seine Kompetenzen entwickelt und ausbaut. Um das ganze Spektrum der individuellen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten (KFF) sichtbar zu machen, werden neue Strategien der Validierung benötigt und die Entwicklung von entsprechenden Ansätzen gefördert. In verschiedenen EU-Programmen wurden Instrumente für einen ressourcenorientierten Ansatz für MigrantInnen entwickelt. Denn diese Personengruppe steht nicht nur vor der Herausforderung ihr informelles oder non-formales Lernen sichtbar zu machen, sondern auch ihr formales.

Auch der demografische Wandel erfordert einen kompetenzorientierten Umgang mit im Ausland erworbenen Abschlüssen. Nach dem heutigen Stand müssen wir damit rechnen, dass die Bevölkerungszahl in Deutschland schrumpfen wird. Ein dringendes Erfordernis ist die Modernisierung der schulischen und beruflichen Anerkennungspraxis, um dem Trend zu höher qualifizierten Tätigkeiten und dem Wettbewerbsdruck zu begegnen. Zwischen Bund und Ländern besteht Einigkeit, dass der angekündigte Gesetzentwurf allen Personen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen einen Anspruch auf Durchführung eines Anerkennungsrahmens einräumen muss. Dabei dürfen die Verfahren nicht nach Status oder Staatsangehörigkeit unterscheiden. Im Rahmen der Verfahren müssen die Gleichwertigkeit der mitgebrachten Qualifikationen im Vergleich zu inländischen Berufsausbildungen bzw. die Differenzen zu diesen dokumentiert und festgehalten werden. Dabei ist stets auch die erworbene Berufserfahrung einzubeziehen. Werden Differenzen festgestellt, müssen Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung gegeben sein.

Die Umsetzung des DQR bietet in Deutschland die Chance, dem Prinzip näher zu rücken, wichtig ist, was jemand kann, und nicht, wo er es gelernt hat. Durch den DQR wird somit lebenslanges Lernen insgesamt gestärkt werden.

1.4 Länderbeispiel Schweiz

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (nBBG) in der Schweiz werden erstmals sämtliche Berufe außerhalb der Hochschulen einem einheitlichen System unterstellt und damit untereinander vergleichbar. Das nBBG, seit Anfang 2004 in Kraft,¹⁰ schließt u. a. die Anerkennung früherer erworbener Kompetenzen unabhängig von den Lernwegen mit ein.¹¹ Der Erwerb von formalen Abschlüssen ist auch dann möglich, wenn keine vollständige formale Berufsausbildung in der Schweiz durchlaufen wurde. In diesem Fall müssen Kandidierende die Gleichwertigkeit der vorhandenen Ausbildung und Erfahrung mit dem vorgegebenen Anforderungsprofil nachweisen. Als Arbeitsgrundlage dienen Portfolioinstrumente wie das „Schweizerische Qualifikationsbuch“, die zu einem Dossier für den Kompetenznachweis führen. Die Anerkennung der informellen Lernleistungen erfolgt über einen Prozess auf drei Ebenen der Selbstevaluierung, der Fremdevaluierung und der formellen Anerkennung/ Validierung.¹²

Als Validierung von Bildungsleistungen wird ein Verfahren bezeichnet, „durch das eine Institution, eine Schule oder eine Behörde anerkennt, dass berufliche Handlungskompetenzen, die eine Per-

¹⁰ Bundesgesetz über die Berufsbildung (nBBG), Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern 2003.

¹¹ Vgl. Calonder Gerster, A.E. und Hügli E.: Von der Selbsteinschätzung von Kompetenzen zur formellen Anerkennung und Validierung, BIBB, BWP 1/2004.

¹² Vgl. Winkler R. und Cordonier D.: Valida, Der Erfahrung einen Wert verleihen, 2006, S. 3.

son durch frühere, formale oder nicht formale Ausbildung oder durch Erfahrung erworben hat, einem Teil oder der Gesamtheit eines Titels gleichwertig sind“.¹³

Das Validierungsverfahren wird in vier Phasen unterteilt: In der Phase 1 „Information und Beratung“ melden sich Interessierte entweder an einem „Eingangsportaal“ an, das den Einstieg in das Verfahren eröffnet oder sie besuchen eine berufsspezifische Informationsveranstaltung. Dort erhalten sie die notwendigen Informationen zum Vorgehen und Auskünfte über ihre Chancen, mittels eines anderen Qualifikationsverfahrens einen Titel, einen Ausweis oder eine Zulassung zu einer Ausbildung zu erwerben. Diese Beratung kann während des ganzen Verfahrens beansprucht werden.

In der Phase „Bilanzierung“ erstellt der/die Kandidat/in in einem Dossier eine Bilanz über Kompetenzen und Ressourcen mit Hilfe eines Web-Tools in einem der Kompetenzzentren. Berufliche Handlungskompetenzen können zum einen durch den Nachweis einer formalen Bildung, zum anderen durch den Nachweis informeller Bildung angerechnet werden. Als Bezugspunkt für die Erstellung des Dossiers und als Grundlage für seine Bewertung werden Qualifikationsprofile erarbeitet und Bestehensregeln aufgestellt. Die Bestehensregeln beschreiben, welches Niveau in jedem Handlungsbereich und insgesamt erreicht werden muss.

In der Phase 3 „Beurteilung“ erfolgt die Beurteilung des erarbeiteten Dossiers durch Experten, wobei diese entscheiden, ob die Nachweise der formalen Bildung ausreichend sind und anerkannt werden können.

Die vierte Phase wird in zwei Bereiche unterteilt: Ein kantonales oder regionales Validierungsorgan entscheidet, welche Bereiche des Qualifikationsprofils erfüllt sind. Falls die notwendige berufliche Handlungskompetenz in einem Bereich vorhanden ist muss der Teilnehmer dafür keine weiteren Nachweise oder Prüfungen mehr erbringen. Es erfolgt eine Teilzertifizierung. Gleichzeitig wird angegeben, welche Kompetenzen noch fehlen und wie sie erworben werden können. Die fehlenden beruflichen Kompetenzen sind innerhalb von fünf Jahren in Kursen mit Prüfungen oder durch weitere berufspraktische Erfahrungen zu erwerben. Anschließend erfolgt der offizielle Teil der Zertifizierung. Der Kanton stellt den Titel aus. Er kann dies auch an die Prüfungskommission in diesem Fall an das Validierungsorgan delegieren.¹⁴

Das Verfahren der Validierung vermeidet unnötige Bildungsschleifen, insgesamt können Kosten eingespart werden, da eine Ergänzung lediglich für die fehlenden beruflichen Handlungskompetenzen nötig ist. Das trägt der zunehmenden Zahl auch bildungsmässiger „Patchwork“-Biografien Rechnung und fördert die Durchlässigkeit. Das neue Berufsbildungsgesetz trägt dem Wandel in

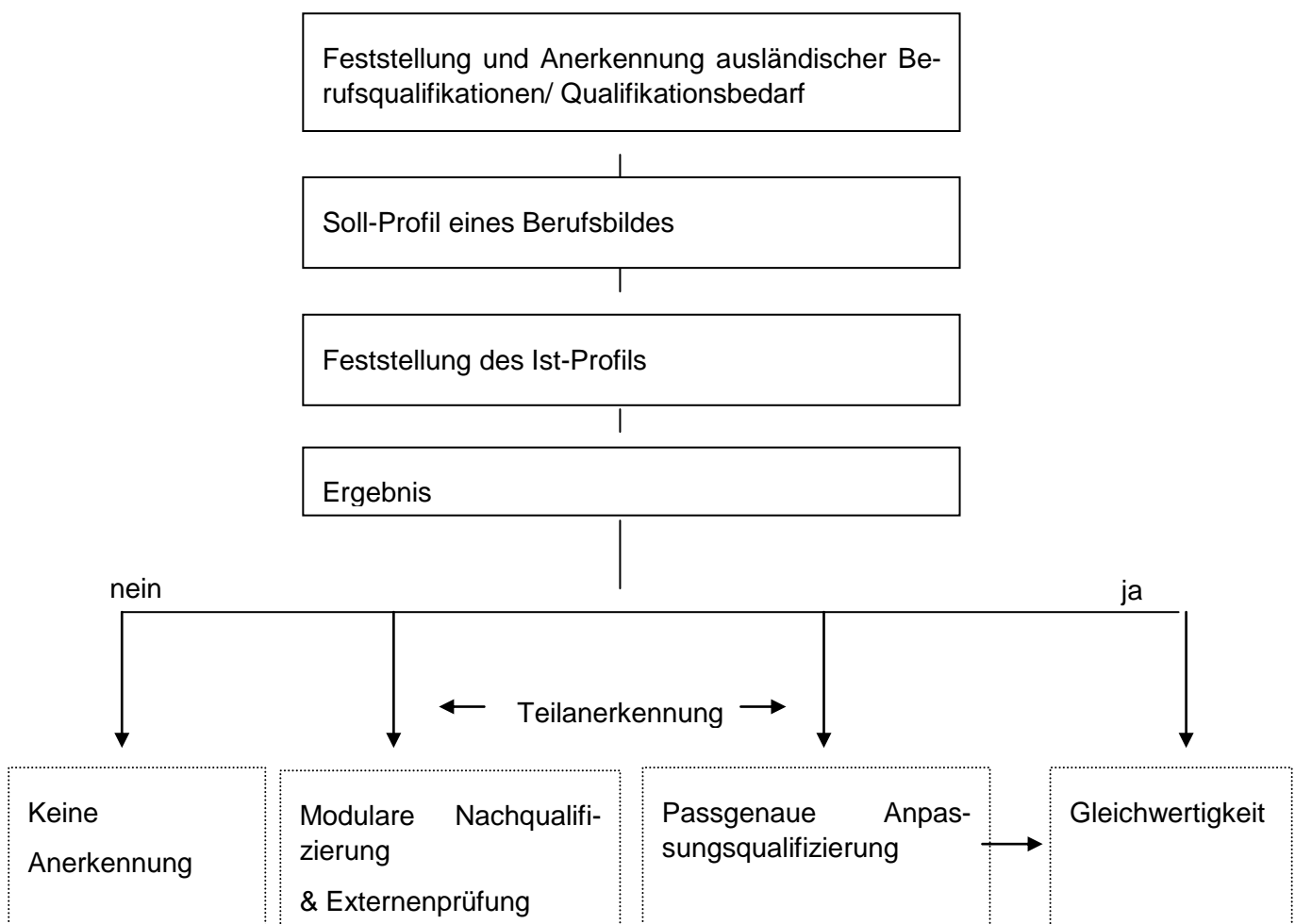
¹³ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): Validierung von Bildungsleistungen, Bern 2008, S. 5

¹⁴ Umfassende Informationen zum Validierungsverfahren stehen unter <http://www.validacqzsis.ch> zur Verfügung.

der Berufs- und Arbeitswelt und dem Fachkräftebedarf Rechnung und passt sich an neue Bedürfnisse an. Im Mittelpunkt steht die berufliche Handlungsfähigkeit, die Anerkennung und die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt.

2. AnQua – Verfahren zur Analyse von Qualifikationsbedarfen im Handwerk

Ziel der in AnQua entwickelten berufspraktischen Kompetenzfeststellung im Handwerk ist die realistische Darstellung des beruflichen Ist-Profiles eines Teilnehmenden durch Selbstbeurteilung des Teilnehmenden und Fremdbeurteilung durch die Hwk. Das Verfahren kann für eine individuelle Qualifizierungsplanung herangezogen werden, aber zukünftig auch im Bereich der kontrovers diskutierten Möglichkeit zur beruflichen Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Handwerksbereich eingesetzt werden. Ausgangspunkt für AnQua ist aus diesem Grund das Abschlussniveau eines anerkannten Ausbildungsberufes. Dabei geht es um den Abgleich eines Soll-Profiles eines Berufsbildes mit dem realistischen beruflichen Ist-Profil eines Menschen.



2.1 Erstellung des Soll-Profiles eines Berufsbildes

Das Soll-Profil ergibt sich in Anlehnung an die Ausbildungsordnung, Rahmenlehrplan und den Ausbildungsrahmenplan bzw. orientiert sich an der beruflichen Handlungskompetenz.

Der Prozess zur Erstellung des Sollprofils lässt sich in vier Schritten darstellen:

2.1.1 Analyse der Aufgabenstruktur eines Berufsbildes

Ausbildungsordnungen legen die bundeseinheitlichen Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung fest. Der Rahmenlehrplan dient als Grundlage des berufsschulischen Unterrichts. Der Ausbildungsrahmenplan zeigt zudem noch grobe zeitliche Abfolge der betrieblichen Ausbildungsinhalte. Die Berücksichtigung bei der Entwicklung fachlicher Feststellungsverfahren verbindet so also auch hier Theorie- und Praxisanteile eines Berufsbildes mit einer zunehmenden beruflichen Kompetenzentwicklung.

2.1.2 Ableitung der beruflichen Handlungskompetenz

Der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz gewinnt im Kontext der Diskussion um Verfahren zur Erfassung, Anerkennung, Validierung und Vergleichbarkeit von Lernleistungen an enormer Bedeutung. Das Konzept der beruflichen Handlungskompetenz umfasst die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, notwendige berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten und die Vertrautheit mit dem für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff.¹⁵ Berufliche Handlungskompetenz ist immer an einen konkreten Handlungsbezug, also ein bestimmtes Berufsbild zu binden.

2.1.3 Gewichtung der Kompetenzen

Vergleichbar mit Prüfungsordnungen in Ausbildungsberufsbildern ist eine Gewichtung der Kompetenzen vorzunehmen. Folgende Fragen sind im jeweiligen beruflichen Kontext zu beantworten:

- Wie notwendig ist das Vorhandensein einer Fertigkeit, Fähigkeit oder theoretischen Wissens für die berufliche Handlungskompetenz?
- Was sind notwendige Muss-Anforderungen?
- Welche Schwierigkeiten können bei der Berufsausübung auftreten, wenn die geforderte Kompetenz nicht gegeben ist?

2.1.4 Ableitung beobachtbarer Verhaltensweisen

Durch die Ableitung beobachtbarer Verhaltensweisen wird der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz in den einzelnen beruflichen Handlungsfeldern operationalisiert. Das formulierte beobachtbare Verhalten ist der Maßstab für die Bewertungen, die wiederum Bezug nehmen zur jeweiligen Ausbildungsordnung, Rahmenlehrplan und der beruflichen Handlungskompetenz in einem bestimmten Berufsbild.

¹⁵ Vgl. HwO § 32 und BBiG § 38.

2.2 Erstellung des beruflichen Ist-Profiles

Grundlage des Ist-Profiles ist ein allgemeines Raster zur Analyse eines möglichen Qualifikationsbedarfs in einem bestimmten Beruf. Die dafür entwickelten und eingesetzten Formulare (Eingabeformulare für Berufe, Formular Selbsteinschätzung, Formular Fremdeinschätzung, Dokumentation Qualifikationsbedarf und empfohlene Qualifizierungen) enthalten Angaben zur Einordnung der Fragen in das Soll-Profil. Dafür wird auf die entsprechende Ausbildungsordnung, den Ausbildungsrahmenplan und ggf. zu Qualibausteinen¹⁶ eines Berufsbildes verwiesen. Das Raster ist so konzipiert, dass es mit Inhalten beliebiger Berufsbilder und Niveaustufen (Zwischenprüfung, Abschlussprüfung, Lehrjahre) gefüllt werden kann.

Zudem wurden berufliche Kompetenzfelder identifiziert, die sich auf jedes Berufsbild übertragen lassen:

- a Interne und externe Kommunikation
Beinhaltet die verbale und nonverbale Kommunikation im Betrieb mit Kollegen und Vorgesetzten sowie mit Kunden und externen Firmen.
- b Arbeits- und Materialvorbereitung
Beinhaltet alle vorbereitenden Tätigkeiten, welche für die anschließende Arbeitsdurchführung notwendig sind. Dies können planende Tätigkeiten sein, wie z. B. die Planung, welche Werkzeuge wann gebraucht werden bis zur Materialbestellung, -lagerung und -vorbereitung.
- c Arbeitsdurchführung
Umfasst die eigentlichen Arbeitsschritte der jeweiligen Berufsgruppe. Dieser Punkt ist nur eingeschränkt branchenübergreifend.

¹⁶ Vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Zentralstelle für die Weiterentwicklung im Handwerk (ZWH) wurden in Kooperation mit den Handwerkskammern und anderen Trägern bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine aus 15 zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks entwickelt. Sie sollen in der Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung eingesetzt werden. In der beruflichen Nachqualifizierung dienen die Bausteine einer konzentrierten Vorbereitung auf die Externenprüfung. Grundlage für die Qualifizierungsbausteine sind zum einen die an der Ausbildungsordnung, insbesondere im Ausbildungsberufsbild enthaltenen Tätigkeiten sowie die im Ausbildungsrahmenplan dazu angegebenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Aus der beruflichen Praxis ist wichtig, welche Tätigkeiten in den Betrieben als zusammenhängende in sich geschlossene Einheiten vorkommen und dort auch Schwerpunkte darstellen.

- d Sicherheit
Umfasst die Beachtung der für die jeweiligen Branchen gültigen Sicherheits- und Arbeitsschutzvorschriften.
- e Umweltschutz
Umfasst die Einhaltung der für die jeweiligen Branchen gültigen Vorschriften zum Umweltschutz.
- f Arbeit- und Tarifrecht
Beinhaltet die für die jeweiligen Branchen gültigen Arbeits- und Tarifgesetze.

Die detaillierten Inhalte aus dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan eines Berufsbildes werden den oben genannten sechs Kompetenzfeldern zugeordnet. Gleichzeitig wird pro Berufsbild ein Gesprächsleitfaden von Ausbildern und Ausbilderinnen für diese Berufsbilder/Gewerke zur Abfrage der detaillierten berufsbezogenen Kompetenzen entwickelt, der erstens zur Selbsteinschätzung und zweitens zum Abgleich zur Fremdeinschätzung dient. Die Fremdeinschätzung erfolgt berufsbezogen in einer formalisierten theoretischen und praktischen Überprüfung der angegebenen Kompetenzen. Innerhalb der Kompetenzfelder werden wiederum sinnvolle Handlungsfelder identifiziert, die dann modular abgefragt und überprüft werden können. Als Basis dienen die Qualibausteine zur Nachqualifizierung. Wenn Inhalte gemäß dem Ausbildungsrahmenplan fehlen, werden sie entsprechend ergänzt.

Die Einteilung in die beruflichen Kompetenzfelder scheint sinnvoll wegen der Möglichkeit die berufsbezogenen Fragestellungen einem anderen Ordnungsrahmen zuzuordnen, da in vielen Berufsbildern und –feldern Kompetenzen und Tätigkeiten übereinstimmen und so für die Bedarfsanalyse aber auch für die Qualifizierung größere Gruppen zusammengefasst werden können. So sollte es möglich sein, z.B. in den beruflichen Kompetenzfeldern a, d und e und z. T. Kompetenzfeld f Teilnehmende aus dem Berufsfeld Elektroniker zusammenzufassen. Die Kompetenzfelder b und c sind dagegen sehr berufsbildspezifisch. Auch die Inhalte der Kompetenzfelder sind wieder dem jeweiligen Inhalten der Ausbildungsordnung und dem Ausbildungsrahmenplan eines Berufsbildes zugeordnet.

Zudem gehen wir davon aus, dass es berufsspezifische Inhalte gibt, in denen jemand ohne vorherige Feststellung beruflicher Kenntnisse geschult werden muss, der nicht das deutsche Berufsbildungssystem durchlaufen hat, wie z.B. einschlägige Rechts-, Sicherheitsvorschriften etc. oder auch die deutsche Fachsprache.

2.3 Prozess des Soll-Ist-Vergleichs

2.3.1 Berufs(feld)spezifische Selbsteinschätzung

Der Fragebogen orientiert sich an dem Ausbildungsrahmenplan und dazugehörigen Kompetenzfeldern. Der/die Teilnehmende antwortet mit ja, wenn er/sie davon ausgeht, dass er/sie den Inhalt beherrscht, mit nein, wenn er/sie ihn nicht beherrscht. Es besteht noch die Antwortmöglichkeit „verstehe ich nicht“. Hier kann sprachliche Unterstützung geboten werden und es entsteht ein erster Eindruck über den Stand der Fachsprache (evtl. kann der/die Teilnehmende es ja, aber versteht die Fragestellung nicht).

Das Ergebnis ist ein Formular, das anzeigt, welche Inhalte in eine Qualifizierung und/ oder berufspraktische Feststellung einfließen: Alle Inhalte die der/die Teilnehmende mit nein beantwortet hat, werden in der berufspraktischen Feststellung nicht mehr abgefragt, sondern erscheinen als Inhalt einer Qualifizierung. Alle Inhalte, die der/die Teilnehmende als gekonnt markiert, werden in einer berufspraktischen Feststellung einer professionellen Fremdbeurteilung unterzogen. Ergebnis ist eine genaue Analyse des Qualifikationsbedarfs mit Verweis auf Ausbildungsverordnung/ Ausbildungsrahmenplan.

Die Selbsteinschätzung kann auch extern oder in den Bildungs- und Beratungseinrichtungen der Hwk erfolgen.

2.3.2 Berufs(feld)spezifische Fremdbeurteilung in der Hwk

Im Feststellungsverfahren werden die Inhalte beurteilt, die der/die Teilnehmende als gekonnt angegeben hat. Das Ergebnis ist ein Formular, das die Ergebnisse des Analyseverfahrens aus Selbst- und Fremdbeurteilung zusammenführt: Berufsbezogene Inhalte, über die der/die Teilnehmende keine Kenntnisse besitzt und Inhalte, die in der berufspraktischen Feststellung nicht genügen, ergeben den individuellen Qualifikationsbedarf des/der Teilnehmenden.

2.3.3 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und Qualifikationsbedarf

Das Ergebnis des Soll-Ist-Vergleichs ist eine individuelle Berufswegplanung im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens und/ oder der Ermittlung eines Qualifizierungsbedarfs.

Vor dem Hintergrund eines zukünftigen Anerkennungsgesetzes ist die Möglichkeit durch das Verfahren gegeben ggf. eine Gleichwertigkeit zu einem deutschen Berufsabschluss zu dokumentieren. Gegenüber einem Vergleich von Ausbildungsinhalten kann so in einem Verfahren auch die Berufserfahrung berücksichtigt werden. Im Bereich der Teilanerkennung, wie sie für die reglementierten Berufe verankert werden soll und für Anerkennungsverfahren in nicht reglementierten Berufen zeigt, der Soll-Ist-Vergleich den Qualifizierungsbedarf im Rahmen von Anpassungsmaßnahmen und zur Vorbereitung auf Eignungsprüfungen einerseits und den passgenauen Bedarf für Nachqualifizierungen andererseits an.

Neben dem Einsatz zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen kann das Verfahren auch im Bereich der Weiterbildung/Nachqualifizierung von Un- und Angeleiterten eingesetzt werden.

Idealtypisch würde dieser Prozess noch durch eine Laufbahnberatung inkl. Bilanzierung informeller Kompetenzen und Bewerbungstraining und berufsbezogenen Sprachunterricht ergänzt.

3. Exemplarische Umsetzung im Handwerk

Die exemplarische Umsetzung im Handwerk erfolgte in den Berufsbildern mit folgenden Veröffentlichungen von der Handwerkskammer für Schwaben

- Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik
 - a) Fragen zur Selbsteinschätzung Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik
 - b) Fragen, Aufgaben zur Fremdeinschätzung Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik

- Bürokauffrau/ Bürokaufmann
 - a) Fragen zur Selbsteinschätzung Bürokauffrau/ Bürokaufmann
 - b) Fragen, Aufgaben zur Fremdeinschätzung Bürokauffrau/ Bürokaufmann

Literaturverzeichnis

ABI. 2008/C 111/01.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): Validierung von Bildungsleistungen, Bern 2008.

Bundesgesetz über die Berufsbildung (nBBG), Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern 2003.

Calonder Gerster, A.E. und Hügli E.: Von der Selbsteinschätzung von Kompetenzen zur formellen Anerkennung und Validierung, BIBB, BWP 1/2004.

CEDEFOP: Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms, Luxemburg 2008.

Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR): Europäische Kommission Bildung und Kultur, Luxemburg 2008.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Kurz-Zusammenfassung mit ausgewählten Daten und Aussagen des 8. Berichts über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland.

Die Bundesregierung: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen, Berlin, Juli 2007.

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Amtsblatt der Europäischen Union (2008/C 111/01).

Frankfurter Rundschau, 16.11.2010, unter: <http://www.fr-online.de/wirtschaft/unattraktives-germany/-/1472780/4837852/-/index.html>, abgerufen am 06.12.2010.

Hoeckel K. und Schwartz R.: Lernen für die Arbeitswelt: OECD-Studien zur Berufsbildung, Deutschland 2010.

Süddeutsche Zeitung: Die Furcht ist verfliegen, 01.12.2010.

Winkler R. und Cordonier D.: Valida, Der Erfahrung einen Wert verleihen, 2006.

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur
für Arbeit



www.intqua.de