

Aus den Projekten

Das Kompetenz-Entwicklungs-System – Kompetenzerfassung im Prozess der Arbeit

Seit Januar 2005 koordiniert die bag arbeit¹ das Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: – Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Im forum arbeit 01/2005 wurden das Projekt und seine zentralen Ziele bereits vorgestellt. Informationen stehen seit Juli auf den Seiten des Projektes auch im Internet zur Verfügung (www.bagkes.de).

Bei der Umsetzung des Projektes nimmt die Entwicklungs- und Erprobungsarbeit in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen eine Schlüsselstellung ein. Als Kooperationspartner bei der Projektentwicklung sind einbezogen die Werkstatt Frankfurt, das Zentrum Arbeit und Umwelt Gießen, Frauen Arbeit Bildung – Kreis Wetterau, die GFFB Frankfurt, das IB-Arbeitsprojekt Köln, die Essener Arbeit Beschäftigungsgesellschaft, die Stuttgarter Arbeit, EVA gGmbH Köln, Gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungsförderung Duisburg sowie die Zukunftswerkstatt Düsseldorf.

Zentraler Ansatzpunkt des Projektes ist die arbeitsmarkt- und bildungspolitische Diskussion um Kompetenzen.

Für den Begriff „Kompetenz“ gibt es nicht die eine, allgemeinverbindliche Definition, vielmehr finden sich in der umfangreichen Literatur zum Thema Kompetenz viele verschiedene Ansätze.

Ein erster wesentlicher Schritt in der Projektarbeit bestand folglich darin, nach der Sichtung und Diskussion der verschiedenen Konzepte eine Festlegung und Kompetenzdefinition für das Projekt KES vorzunehmen.

In Anknüpfung an Erpenbeck und Heyse² sehen wir Kompetenzen „als Selbstorganisationsdispositionen des Individuums“. Kompetenz ist die Kombination oder Verbindung von Fähigkeiten, die eingesetzt werden, um Anforderungen zu erfüllen und Handlungen vorzunehmen – Kompetenzen als Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbestände, die einem Individuum zur Bewältigung von Situationen zur Verfügung stehen.

Kompetenz kann also als Konstrukt verstanden werden, das verschiedene Ressourcen umfasst und erst in einem Handlungsfeld sichtbar wird. Bei der Betrachtung praxiserprobter Kategorisierungen von Kompetenz kann zudem festgehalten werden, dass Kompetenz auch eine Frage von Einstellungen ist (wie z.B. Bereitschaft, Motivation etc.). Kompetenz als ein Konstrukt kann folgendermaßen charakterisiert werden:

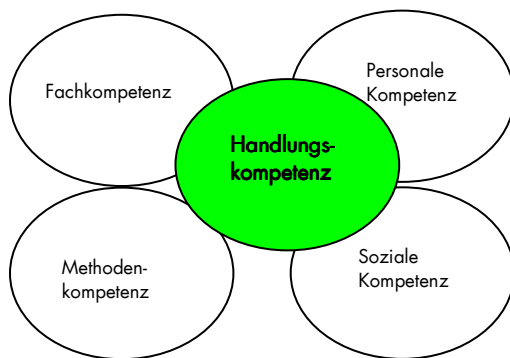
- Kompetenz wird erst durch Handlung sichtbar
- Kompetenz ist die Anwendung verschiedener Fähigkeiten in Kombination
- Kompetentes Handeln hängt auch von Einstellungen ab.

Unter dem Begriff „Kompetenz“ werden unterschiedliche Kompetenzarten differenzierter gefasst, die in Fach-, Methoden-, personale und soziale Kompetenz unterschieden werden können.

Anknüpfend an Erpenbeck/Heyse werden diese vier Kompetenzbereiche zur Handlungskompetenz zusammengeführt.

¹ In einer Projektgemeinschaft mit ProBeruf e.V. in Berlin und der WF-GVA Gesellschaft für Vermittlung in Arbeit mbH in Frankfurt.

² Erpenbeck, J./Heyse, V.: Die Kompetenzbiographie: Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation, Waxmann, Münster 1999



Fachkompetenz bezieht sich auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die kontinuierlich im Bildungs- und Berufsverlauf erworben werden, **Methodenkompetenz** umfasst die Verfahrensweisen (wie z.B. Problemlösungsverfahren, Umstellungsfähigkeit etc.), **soziale Kompetenz** zielt auf die Gesamtheit der Verhaltensweisen und personale Kompetenz schließlich auf die Gesamtheit von Gestaltungsweisen.

Wohl am detailliertesten ausdifferenziert und in vielen Studien theoretisch entwickelt und empirisch überprüft werden die vier Kompetenzbereiche von Heyse/Erpenbeck in 64 Teilkompetenzen unterteilt einer Erfassung und Entwicklung zugänglich gemacht.³

In einem ersten Arbeitsschritt gemeinsam mit kooperierenden Unternehmen wurde aus dieser Kompetenzliste eine Auswahl von zunächst 10 Teilkompetenzen vorgenommen. Aufgenommen wurden Teilkompetenzen, die auch für geringer qualifizierte Beschäftigte für eine erfolgreiche arbeitsmarktliche Integration eine wichtige Rolle spielen. Neben Fachkompetenzen bezogen auf unterschiedliche Berufsbereiche bzw. Tätigkeiten sowie überfachliche Kompetenzen sind dies unter anderem Lernbereitschaft, Selbständigkeit, Einsatzbereitschaft, Kommunikations- und Teamfähigkeit etc.

Für die verschiedenen Teilkompetenzen wurden in einem nächsten Schritt Kriterien festgelegt, anhand derer die jeweilige Teilkompetenz im Arbeitsprozess sichtbar

wird. Teilkompetenzen werden mit diesem Vorgehen der Beobachtung und Bewertung in systematischer und vergleichbarer Weise zugänglich gemacht.

Ein auf dieser Grundlage erstelltes Raster zur Kompetenzbeobachtung wird gegenwärtig in beteiligten kooperierenden Unternehmen in einem ersten Praxisdurchlauf getestet. Auf Grundlage der Erfahrungen und Ergebnisse dieser Beobachtungen wird das Instrumentarium mit den kooperierenden arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern weiterentwickelt und in den Betrieben eingesetzt werden.

Im Zuge der Kompetenzbeobachtungen wird es auch darum gehen, „interkulturelle Qualitätskriterien“ zu erarbeiten und in die praktische Arbeit einzubeziehen: so gilt es beispielsweise auszuschließen, dass geringere Sprachkenntnisse bei Migrantinnen und Migranten Kompetenzbeobachtungen und –bewertungen auch dort überlagern, wo sprachliche Kompetenz gar nicht im Fokus der Kompetenzbeobachtung steht. Gleichfalls müssen auch sozio-kulturelle Besonderheiten – also Dimensionen, die zur sozialen Kompetenz anderer Kulturen zählen – integriert werden; auch sollen Potenziale sichtbar werden, die aus der Kenntnis unterschiedlicher Kulturen und dem Leben (und Arbeiten) in unterschiedlichen Kulturen resultieren können.

Erwachsene Migrantinnen und Migranten verfügen vielfach über Berufserfahrungen und berufliche Kenntnisse, die in den jeweiligen Herkunftsländern erworben worden sind. Diese Erfahrungen gilt es sichtbar zu machen; erreicht werden soll, dass auch außerhalb des deutschen Bildungs- und Berufsbildungssystems erworbene Kompetenzen für die berufliche Integration transferfähig aufgearbeitet werden.

Berufsfachliche Kompetenzen sind weiterhin eine notwendige, längst aber keine hinreichende Voraussetzung zur beruflichen Integration und der Bewältigung diskontinuierlicher Berufsbiographien. Ausbildung und berufsqualifizierender Abschluss minimieren zwar das Risiko von (Langzeit-)

³ Heyse, V./Erpenbeck, J.: Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2004

Arbeitslosigkeit, stellen aber keine Garantien auf kontinuierliche Beschäftigung dar.

Ein Instrumentarium zur Kompetenzerfassung und –entwicklung im Arbeitsprozess muss so gestaltet werden, dass beide Seiten – berufsfachliche und überfachliche Kompetenzen - abgebildet werden können.

Kompetenzerfassung und -analyse für die Zielgruppe erwachsener MigrantInnen steht im Zentrum des Projektes – mit ihr soll das Spektrum von notwendigen Qualifikationen und Zertifikaten, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt bestimmen, erweitert und ergänzt werden. Anliegen ist es – im Unterschied zu anderen Verfahren der Kompetenzfeststellung wie Assessment Center, Potenzialanalyse oder Testverfahren – die Kompetenzerfassung unmittelbar mit den Arbeitsprozessen in Unternehmen zu verzahnen. So soll ein gezielt auf betriebliche Realitäten und Praxiserfordernisse zugeschnittenes Instrumentarium zur Erfassung, Entwicklung und Dokumentation von Kompetenzen erarbeitet werden, das die Grundlage für die Erarbeitung eines EDV-gestützten Instrumentes darstellt, das Kriterien der Praxistauglichkeit sowohl bezogen auf betriebliche Prozesse als auch auf Kriterien der Usability für die Zielgruppe MigrantInnen entspricht (Kompetenz-Entwicklungs-Notebook - KEN).

Letztlich geht es darum, einen „Kompetenznachweis“ für die Zielgruppe bereitzustellen, der vielfältige Optionen bei der eigenverantwortlichen Gestaltung der Arbeitsbiografie eröffnet und dabei die Übergänge zwischen unterschiedlichen Tätigkeits- und Lernfeldern erleichtert.

Für weitere Informationen zum Projekt stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

*Anne Röhrig
bag arbeit e.V.
Tel.: 030 / 28 30 58 23
Email: röhrig@bagarbeit.de
Internet: www.bagkes.de*