

von: Mario Patuzzi (Leiter des Referats für Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beim DGB Bundesvorstand) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Editorial

Disruptive Veränderungen in der Arbeitswelt stellen die Berufsbildung vor einschneidenden Veränderungen. So oder so ähnlich lauten die Thesen in vielen Veröffentlichungen von Kommissionen, Beiräten, wissenschaftlichen wie politischen Publikationen und vor allem in Stellungnahmen und Reden. Es würden mehr Soft Skills, soziale wie personale Kompetenzen, vor allem aber auch digitale Kompetenzen und „green skills“ benötigt, um den Wandel in Arbeitswelt und Gesellschaft bewältigen zu können. Wenn es aber darum geht, diese Prognosen mit Umsetzungsperspektiven in der Berufsbildung zu verbinden, stoßen viele an Grenzen.

Eine dieser Grenzen ist das formalisierte Berufsprinzip. Bisher werden Kompetenzen in der Berufsbildung fast ausschließlich über formelle oder formalisierte Bildungsgänge erfasst, deren Nachweise in der Regel über Prüfungen erfolgen. Kompetenzerwerb außerhalb von Schule, beruflicher Aus- und Fortbildung und Hochschule wird nur in geringem Maße dokumentiert und damit wenig beachtet. Insbesondere informell erworbene Berufserfahrung und berufliches Erfahrungswissen wurde bisher unterschätzt und ignoriert. Wenn aber angesichts digital gestützter Arbeitsprozesse der Kompetenzerwerb im Prozess der Arbeit immer bedeutsamer wird, stellt sich einerseits die Frage, wie dieser informelle und teilweise non-formale Kompetenzerwerb sichtbar und anerkannt werden könnte, andererseits ob dieser Kompetenzerwerb berufsförmig ausgerichtet ist oder werden muss. Damit ergibt sich letztlich die Frage, ob das Sichtbarmachen und das Anerkennen von Lernen außerhalb von formalisierten Settings einen Beitrag leisten können, strukturierende Konzepte wie z.B. Beruflichkeit anzureichern und zu unterstützen, oder ob diese strukturierenden Konzepte und Prinzipien doch am Ende ausgehöhlt werden. Letzteres würde den Weg zu einer modularisierten, nicht mehr berufsförmig orientierten Berufsbildung öffnen, wie sie in den Qualifikationsrahmen des Vereinigten Königreichs abgebildet ist.

Nun hat die EU-Ratsempfehlung zur Validierung non-formalen und informellen Lernens 2012 auch in Deutschland einiges in Bewegung gebracht. Es scheint so, dass die im Pilotprojekt Valikom erprobten Validierungsverfahren die Grundlage einer Validierung von beruflich relevanten Kompetenzen – im Regelungsbereich des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung – werden. Zumindest haben sich alle Beteiligten in der Nationalen Weiterbildungsstrategie darauf eingelassen. Seitdem diese Klarheit in der Berufsbildungspolitischen Arena besteht, könnte man sagen, das Thema Validierung ist für Deutschland damit halbwegs geklärt, wenn nicht gar abgefrühstückt. Aber was kommt dann zum Mittagessen?

Gewerkschaften haben immer deutlich gemacht, dass das Valikom-Projekt nicht gleichzusetzen ist mit ihren Vorstellungen von Sichtbarmachen und Anerkennen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Die Frage, auf welches Gleis Validierung in Deutschland gesetzt wird, hat in den letzten Jahren die Debatte um die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ohne Zweifel verengt. Wir wollen deshalb in dieser Ausgabe der denk-doch-mal den Blick wieder etwas weiten. Wir wollen den Diskurs um Sichtbarmachung und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen verknüpfen mit Beobachtungen und Einschätzungen von gegenwärtigen Veränderungsprozessen und dabei die Frage stellen, welche Bedarfe und Risiken, aber auch Potenziale über das Valikom-Projekt hinaus für Validierungsverfahren in Deutschland – immer im Zusammenhang

04-20: Berufliche Erfahrung – Non-formale und informell erworbene Kompetenzen

von: Mario Patuzzi (Leiter des Referats für Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beim DGB Bundesvorstand) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

mit dem Konzept der Beruflichkeit – bestehen.

[Roman Jaich](#) führt in seinem Beitrag mit einer kritischen Würdigung der Valikom-Projekte in die aktuelle politische Debatte um eine gesetzliche Verankerung von Validierungsverfahren auf Basis der genannten Projekte ein und bewertet die Potenziale, aber auch die Defizite der Valikom-Verfahren aus gewerkschaftlicher Sicht.

Ausgangspunkt des Beitrags von [Falko Blumenthal und Malte Meyer](#) sind die bereits gesetzlich verankerten Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen. Beide Autoren beschreiben aus ihrer fundierten Kenntnis des Projekts „Anerkannt!“, dass die bestehenden Verfahren der Berufsankennung von interessierter Seite dazu genutzt werden können, Beruflichkeit zu unterlaufen, Billigqualifizierungen zu fördern und schlechtere Entlohnung zu rechtfertigen. Andererseits machen sie aber mehr als deutlich, dass im Bereich der Anerkennung (und perspektivisch auch im Bereich geregelter Validierung) ein noch auszubauendes Gestaltungs- und Handlungsfeld für die gewerkschaftliche Arbeit besteht, um Teilhabe und Integration von Beschäftigten voranzutreiben und zu verbessern.

Von einer ganz anderen Warte, aus der arbeitssoziologischen Perspektive, stellen [Sarah Nies, Tobias Ritter und Sabine Pfeiffer](#) fest, dass informelle Fähigkeiten und Kompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt an Bedeutung gewinnen. Durch berufliche Erfahrung erwerben Beschäftigte ein organisationales Arbeitsvermögen, das auf Beruflichkeit (auch im Sinne einer Berufsausbildung) aufbaut und zur Kontextualisierung von Unwägbarkeiten, Widersprüchen und Flexibilisierungserfordernissen in Arbeitsprozessen befähigt. Die Autor*innen verweisen in ihrem Beitrag auch darauf, dass Anerkennung nicht zwangsläufig beruflich durch Anerkennungsverfahren formalisierbar gemacht werden kann und muss. Anerkennung kann auch als Beteiligung von Beschäftigten zur (Aus-) Gestaltung von Arbeitsprozessen verstanden werden und verweist damit auf die Sphäre betrieblicher Interessensvertretung und Mitbestimmung.

[Uwe Elsholz](#) stellt dagegen ein Konzept vor, dass Validierung von im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen im Rahmen eines didaktischen Umsetzungskonzepts zum Weiterbildungssystem der Elektrotechnik auf der Spezialistenebene der höherqualifizierenden beruflichen Fortbildung ermöglicht. Das Konzept dockt in seiner Konzeption am exemplarischen Lernen an und nimmt über individuelle, an konkreten betrieblichen Prozessen orientierte Qualifizierungsprojekte eine Validierung mit Bezug zum Rahmen des ET-Weiterbildungssystems vor. Dem vorgestellten Projekt gelingt damit das Kunststück, unterschiedliche non-formale und informelle Lernformen im Rahmen einer betrieblichen Weiterbildung mit einer Verallgemeinerung von betrieblichen Arbeitsprozessen zu an Beruflichkeit orientierten Handlungskompetenzen zu verbinden.

Wenn Arbeitsprozesse zunehmend digital gestützt sind, bieten sich auch Überlegungen über digital gestützte Verfahren zur Kompetenzerfassung und Kompetenzfeststellung an. [Anges Dietzen und Christiane Eberhardt](#) geben einen Überblick über bisher nur in Projekten (wie z.B. der Initiative ASCOT) erprobte Möglichkeiten von diagnostischen Kompetenzmodellen und Kompetenzmessverfahren und stellen dabei die Potenziale für eine Verbesserung der Lehr-Lernprozesse in der Berufsausbildung und für die Sichtbarmachung von im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen von Beschäftigten dar.

Voraussetzung sind aber solide ausgearbeitete Validierungs- wie auch berufs- und tätigkeitsspezifische

04-20: Berufliche Erfahrung – Non-formale und informell erworbene Kompetenzen

von: Mario Patuzzi (Leiter des Referats für Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beim DGB Bundesvorstand) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Messverfahren.

Die vergleichende Perspektive bringt [Franziska Laudенbach](#) ein. Obwohl in Deutschland viel über den Wandel der Arbeitswelt und die Notwendigkeit von Weiterbildung gesprochen wird, ist es doch erstaunlich, wie wenig in diesen Diskussionen bisher die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen berücksichtigt wird. Dies ist umso unverständlicher, als andere europäische Länder gute Erfahrungen mit einer Aufwertung nicht formaler Kompetenzen haben und damit Verbesserungen der Arbeitsmarktlagen für Geringqualifizierte feststellbar sind. Deutschland kann also noch einiges von seinen Nachbarn lernen, wie Franziska Laudенbach an zwei Beispielen deutlich macht.

Den Abschluss macht [Simone Hocke](#) mit einer Darstellung der Validierungsverfahren für non-formal und informell erworbene Kompetenzen bei Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten aus dem Projekt Spurwechsel. Aufgrund eines fehlenden Berufsbildes „Gepr. Mitglied eines Betriebsrats“ ergeben sich dadurch auch Hindernisse bei der Anerkennung der erfassten Kompetenzen. Als Lösung wurde daher der weiterbildende Masterstudiengang „Arbeit – Beratung – Organisation. Prozesse partizipativ gestalten“ entwickelt.

Die in dieser Ausgaben versammelten Beiträge machen einerseits deutlich, dass es über das Projekt Valikom hinaus Bedarf und Potenziale für das Sichtbarmachen und Anerkennen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gibt, wobei auch die Frage reflektiert werden muss, welche Kompetenzen genau und ob überhaupt Kompetenzen erfasst und validiert werden sollen und müssen. Eine Aufgabe, der sich die Sozialpartner verstärkt widmen sollten. Andererseits geben die Autor*innen zahlreiche Hinweise für Weiterentwicklungen aller Art. Diese Hinweise zu systematisieren und für die gewerkschaftliche Arbeit – und damit ist nicht nur die Ordnungsarbeit gemeint – fruchtbar zu machen, lohnt sich in den kommenden Jahren der Schweiß der Edlen und Gerechten.