



Kompetenzmap

**Schaffung einer gemeinsamen Basis für die Anerkennung von
Kompetenzen in Deutschland**

Daniela Gerlach, Julia Behrens

Bonn, 02. Dezember 2013

Unser Ziel: »Wir helfen der Politik, dem Staat und der Gesellschaft, Lösungen für die Zukunft zu finden.«



„Menschen bewegen. Zukunft gestalten.“

- Bildung
- Integration & Zuwanderung
- Politik & Wirtschaft
- Gesundheit
- Kultur & Gesellschaft
- ...

Reinhard Mohn (1921–2009), Stifter

Gesellschaftlichen Wandel fördern: Reinhard Mohns Vision ist und bleibt die Grundlage unserer Arbeit



Die Bertelsmann Stiftung...

- wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet und hat heute weltweit ca. 330 Mitarbeiter bei etwa 65 Mio. Euro Budget p.a.
- ist operativ mit eigenen Projekten tätig, um zusammen mit Partnern **gesellschaftlichen Wandel voranzubringen**
- arbeitet unabhängig und **parteilich neutral**
- versteht sich als integraler Teil unserer Gesellschaft und baut auf die Werte **Freiheit, Solidarität und Menschlichkeit** sowie auf den **Wettbewerb**.

Zukunft Bildung: Unser Ansatz im Überblick

Menschen bewegen. Zukunft gestalten
Teilhabe in einer globalisierten Welt

Teilhabe durch Chancengerechtigkeit
(statt Verteilungsgerechtigkeit)

Bildung und Beschäftigungsfähigkeit in einer
immer heterogeneren Gesellschaft

FrühKi

Früh investieren
lohnt sich

Schule

Leistungsstark &
Chancengerecht

Ausbildung

Ausbildungs-
garantie

Hochschule

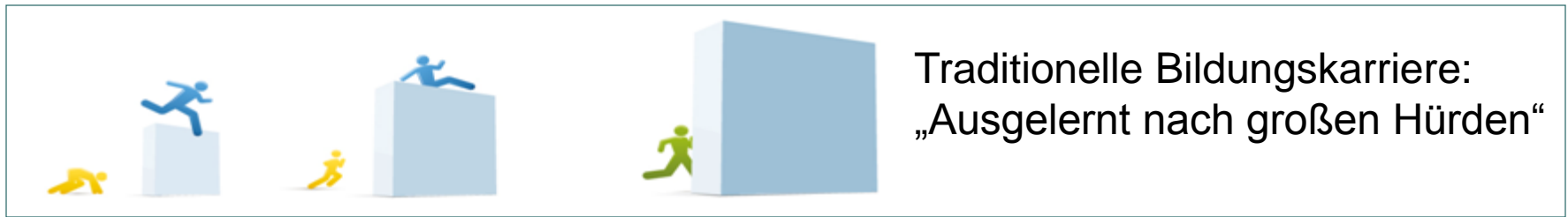
Vielfalt als
Chance

**Lebenslanges
Lernen**

Weiterbildung für
alle ermöglichen

Transparenz, Lösungen und faire Bildungsfinanzierung

Lebenslanges Lernen zu verwirklichen ist eine wesentliche gesellschaftliche Zukunftsaufgabe!



Traditionelle Bildungskarriere:
„Ausgelernt nach großen Hürden“

- Halbwertszeit des Wissens sinkt dramatisch
- Häufige Berufswechsel (nur 1/3 verbleibt im Erstberuf)
- Qualifizierungsdefizit (insbes. beim „unteren Viertel“)

Moderne Bildungskarriere:
„Ein Leben lang fit bleiben“



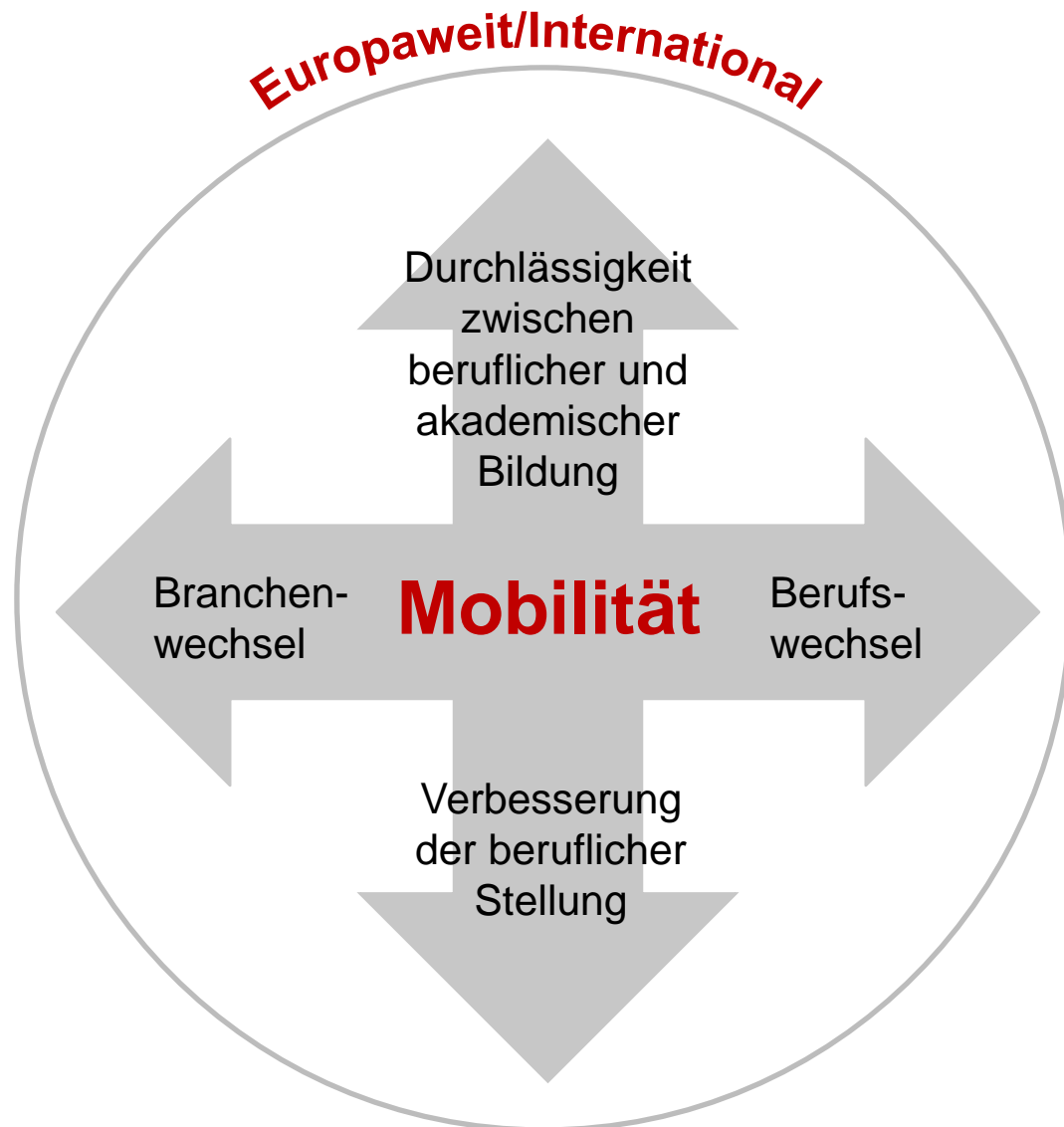
Die Anerkennung von Kompetenzen spielt dabei eine besondere Rolle

Die Anerkennung von Kompetenzen spielt dabei eine besondere Rolle

1 Anerkennung

2 Zugang zu formaler Bildung

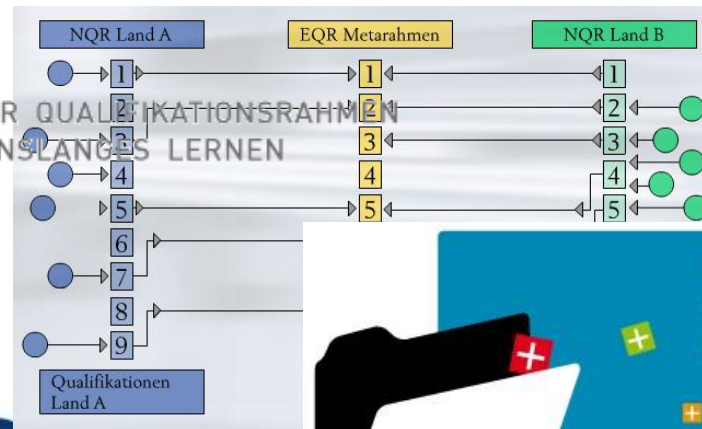
3 Mobilität



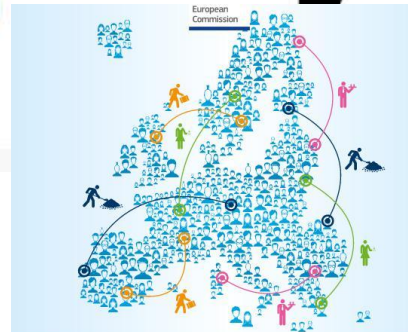
In den letzten Jahren ist viel geschehen um Kompetenzen /Qualifikationen sichtbar und vergleichbar zu machen



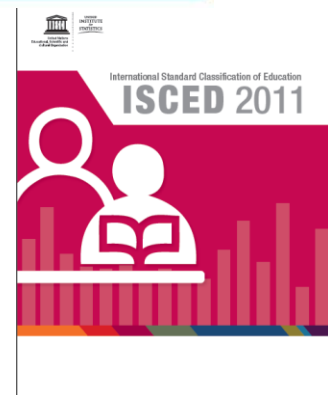
DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN



europass



ESCO European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations
The first public release
A Europe 2020 Initiative



In Finnland ist man bereits weiter als in Deutschland

Beispiel: Finnish Competence Based Qualifications (CBQ)

Identifizierung

Ausführliche persönliche **Beratung** klärt Voraussetzungen und Perspektiven



Anrechnung

Dezierte **Vorbereitungskurse** unterstützen die Kandidaten

Die Prüfung:

- wird von Experten der Sozialpartner und Bildungsinstitutionen durchgeführt
- ist **praxisnah**: Simulation von **Arbeitssituationen**
- findet **dezentral** in lokalen Bildungseinrichtungen statt



Zertifizierung

weitreichendes System zur **Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen** auf gesetzlicher Grundlage

→ Ein **ungelernter Klempner** mit **jahrelanger Berufserfahrung** kann seine Kompetenzen in einer **Praxisprüfung** nachweisen – und **bekommt den anerkannten Berufsabschluss**



In Schottland ist man bereits weiter als in Deutschland

Beispiel: Accreditation of Prior Learning in UK

Identifizierung

In der beruflichen Bildung sind für zahlreiche Tätigkeiten Kompetenzstandards festgelegt (National Vocational Qualifications/NVQ).

Anrechnung

Interessenten können über ein Portfolio glaubhaft machen, dass sie diese Standards erfüllen und werden dann von einem Prüfungsausschuss bewertet und beurteilt



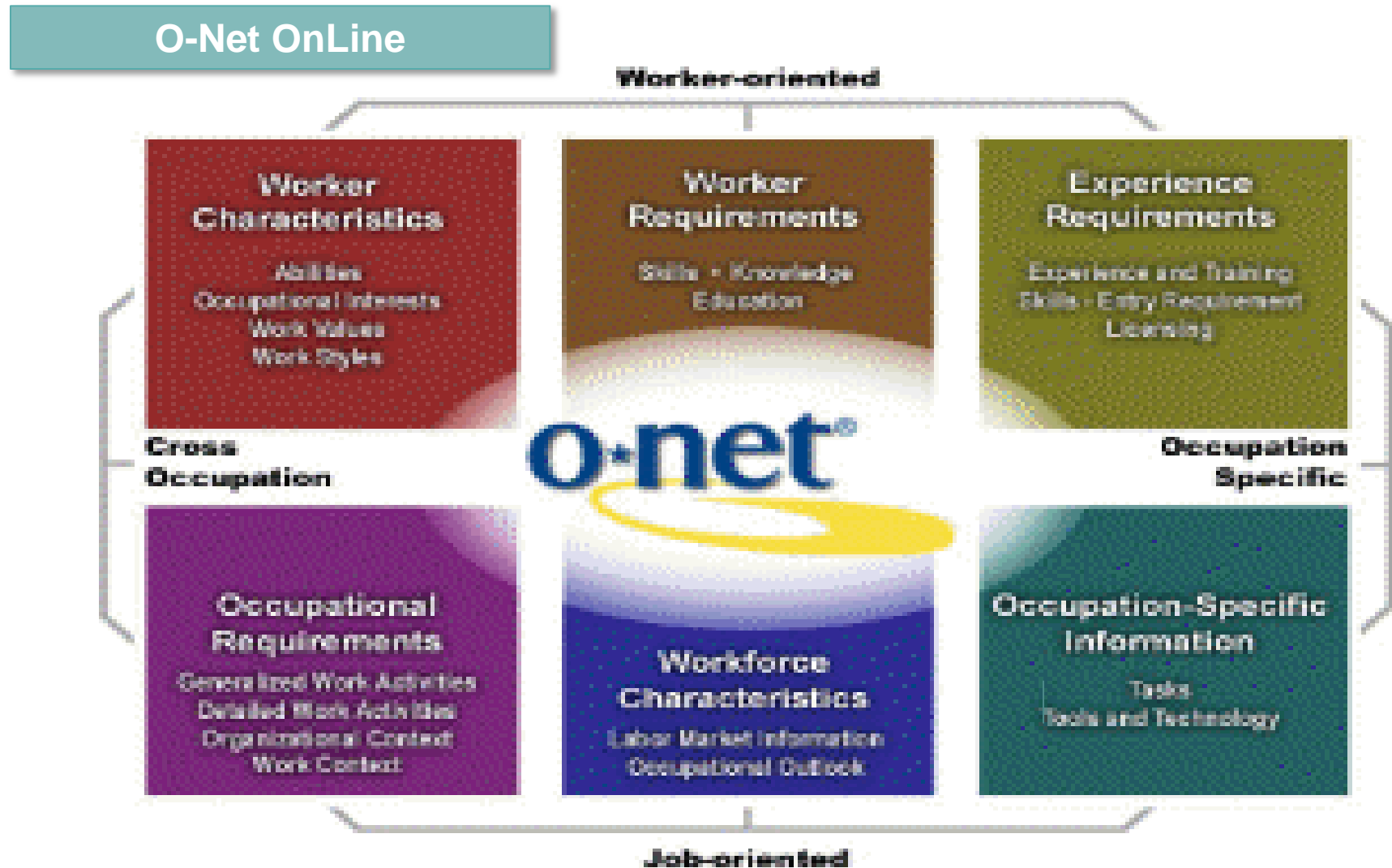
Anerkennung

Anerkennung von früheren Lernerfahrungen als Studienleistungen (Accreditation of Prior Learning).

→ In **Schottland** kann man sich sogar **Vorerfahrungen** in der Summe eines **ganzen Hochschulstudiums** **anerkennen** lassen



Auch in den USA gibt es interessante Ansätze



Deutschland steht da noch am Anfang, es fehlen Standards

Keine konsensfähige Definition von Kompetenz

Kein einheitliches Kompetenzmodell

Kein Standard in und zwischen Berufsfeldern

Wie messen oder erfassen?

Es braucht einen praktikablen Standard, der Berufssystematiken mit Kompetenzsystematiken verbindet

Ein gemeinsamer Standard muss unterschiedliche bestehende Ansätze integrieren...

Kompetenzmatrix als Systematisierungsvorschlag



	Planung Leben	Budget Management	Struktur Management	Umfeld Management	Technik, Methoden, Werkzeuge	Analyse (Strategie)
Internationaler Fachwissen						
Nationale Fachwissen						
Regionale Fachwissen						
Branchen- Fachwissen						
Unternehmens- Fachwissen						
Interdisziplinäre Fachwissen						
Interkulturelle Fachwissen						
Interdisziplinäre Fachwissen						



...und die Domänenspezifik von beruflichen Kompetenzen mitdenken



- Sozialpädagoge
- Psychotherapeut
- Berufsberater BA
- Coach
- Lehrer
- Dozent EWB

Ein und dieselbe Kompetenz kann in vielen Berufsfeldern von unterschiedlicher Relevanz sein

Mit Hilfe von „big data“ kann „bottom-up“ ein praktikables Kompetenzmap entstehen




LinkedIn und Xing machen vor, dass es geht!

- Arbeitsgebiete & Expertise
- SOA
 - Business Intelligence
 - REST
 - GIS
 - Geomatics
 - Open Source
 - PostgreSQL
 - Public Administration
 - XML
 - Databases
 - Web Services
 - Software Development
 - SQL
 - Spatial Analysis
 - JavaScript
 - Agile Methodologies
 - Scrum
 - Linux
 - Software Engineering
 - Architecture
 - Database Design
 - PostGIS
 - Spatial Data
 - GPAs
 - GPS
 - Source Software
 - System Architecture


Das bietet einen Mehrwert für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Weiterbildner




Fazit: Kompetenzanrechnung gibt lokalen Akteuren eine neue Rolle




Angebote werden künftig noch stärker modularisiert und kompetenzorientiert ausgerichtet sein



Die **Vernetzung** von Weiterbildungsinstitutionen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird sich verstärken



Unterfütterung des Verfahrens durch Informations- und **Beratungssysteme ist notwendig**



Lokale Weiterbildungseinrichtungen können die Ansprechpartner für **Potentialanalysen** und **Kompetenzanerkennung** werden

Kompetenzmap

**Schaffung einer gemeinsamen Basis für die Anerkennung von
Kompetenzen in Deutschland**

Daniela Gerlach, Julia Behrens

Bonn, 02. Dezember 2013