

Unqualifizierte gibt es nicht. *Über Bildung außerhalb der formalen Systeme.*

Referentinnen: Monika Kastner und Marion Bock, Projekt KOMKOM

Respondentin: Antje Doberer-Bey, Expertin für Basisbildung und
Alphabetisierung mit Erwachsenen

IWK – Institut für Wissenschaft und Kunst, Wien, 27.3.2014

Inhaltlicher Überblick

- Projekt KOMKOM: Hintergrund und Zielsetzung
- Bildungspolitischer Hintergrund
- Meilensteine des Projekts
- Das KOMKOM-Verfahren
- Resümee und Ausblick
- Diskussion

Projekt KOMKOM

Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung

Gefördert vom bm:ukk/jetzt: BMBF von 9/2011 bis 6/2014

Projektziele: Entwicklung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens zur Sichtbarmachung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (Validierung) sowie Entwicklung eines Vorschlags für die Anbindung an den NQR

Zielgruppe: formal gering qualifizierte und somit bildungsbenachteiligte Erwachsene, die auf AMS-geförderten, befristeten Arbeitsplätzen beschäftigt sind („Beschäftigungsprojekte“)

Projekt KOMKOM

Es gibt ca. 200 SÖB (Sozialökonomische Betriebe) und GBP (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte); unterschiedliche Branchen: Dienstleistungen, Land-und Gartenwirtschaft, **Handwerk und Technik**

Annäherung an die **Größenordnung** der Zielgruppe:

2013: Rund 39.000 in SÖB/GBP geförderte Personen

Bildungsstand (im Durchschnitt der letzten Jahre, Quelle: unveröffentlichte Evaluierung): 8% ohne PSA, 48% mit PSA, d.h. über die Hälfte der TransitmitarbeiterInnen verfügt über keine berufliche Ausbildung

Zielsetzung: Stärkung der Lernvoraussetzungen durch ressourcenorientierte Kompetenzfeststellung und Chance für (Höher-)Qualifizierung durch Validierung und (zukünftig mögliche) Anbindung an den NQR

Prämissen von KOMKOM

- Das **Fehlen von formalen Abschlüssen** ist **NICHT** mit einem **Mangel an Fähigkeiten und Fertigkeiten** gleichzusetzen. Daher ist es sinnvoll, Lernergebnisse zu validieren.
- SÖB und GBP stellen **lernförderliche Arbeitsplätze** bereit und ermöglichen **fachliche und überfachliche Kompetenzentwicklung durch arbeitsintegriertes und handlungsorientiertes Lernen** (Einarbeitung, Unterweisung, Anleitung; Beratung/Betreuung durch PersonalentwicklerInnen).
- Das Kompetenzfeststellungsverfahren **macht Lernergebnisse sichtbar** und gibt damit valide Hinweise für in SÖB/GBP stattfindende **Personalentwicklungsprozesse**.

Prämissen von KOMKOM

- Vermutlich ist (wäre) für einen Teil der formal gering qualifizierten TransitmitarbeiterInnen über ein kleinteiliges und sehr niederschwelliges System wie KOMKOM eine **berufliche (Höher-) Qualifizierung** möglich.
- Im berufspraktischen Lernen wird über **positive Lernerfahrungen die Selbstwirksamkeit gestärkt**. Das Kompetenzfeststellungsverfahren hilft dabei, die eigene Lernfähigkeit zu erkennen und über das Sichtbarmachen von vorhandenen Kompetenzen werden Lernvoraussetzungen positiv verändert.

Bildungspolitischer Hintergrund



Output-/Outcome-Orientierung im gesamten Bildungssystem (internationale Vergleichsstudien wie z.B. PISA und PIAAC), sichtbar an Lernergebnis- und Kompetenzorientierung.

- **Lernergebnisse:** Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist (CEDEFOP 2009, S. 87)
- **Kompetenz** ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und emotionale Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen) (Gnahs 2010, S. 108)

Bildungspolitischer Hintergrund



Aufgabe/Herausforderung: Validierung von Lernergebnissen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden
Empfehlung des Europäischen Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2012/C 398/01):

Empfehlung 3c) “benachteiligte Gruppen, einschließlich Personen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden von den Validierungsregelungen voraussichtlich am meisten profitieren, da eine Validierung ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern kann“

Bildungspolitischer Hintergrund



Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen; dem Nationalen QR, einem 8-stufigen System, können Qualifikationen zugeordnet werden – Schlüssel hierfür ist die **Lernergebnisorientierung** (vgl. BMUKK/BMWF 2011, S. 57f.)

- **Niveau 1:** *Er/Sie ist in der Lage, in seinem/ihrem Arbeits- oder Lernbereich einfache Situationen unter vorgegebenen Rahmenbedingungen und bei entsprechender Hilfestellung zu bewältigen.*
- **Niveau 2:** *Er/Sie ist in der Lage, in seinem/ihrem Arbeits- oder Lernbereich in einfachen Situationen selbstständig zu handeln, einfache Herausforderungen unter vorgegebenen Rahmenbedingungen und bei gewisser Hilfestellung zu meistern; bei entsprechender Begleitung und Unterweisung auch neue, spezifischere Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, um damit jenes Selbstwertgefühl zu entwickeln, das für die Übernahme umfangreicherer Aufgaben erforderlich ist.*

Meilensteine des Projekts

- **Niederschwelliges Lernen** auf „Einfacharbeitsplätzen“ wurde genau analysiert, denn es ist **Grundlage für weitere Qualifizierung bzw. Kompetenzentwicklung** in allgemeiner und beruflicher Hinsicht.
- Eine „*Technisch-handwerkliche Grundqualifikation*“ wurde definiert, sie umfasst **Lernergebnisse, die im Rahmen der aktuellen Beschäftigung entwickelt oder erweitert wurden sowie mitgebrachte Kompetenzen** aus vorhergehenden Lebens- und Arbeitszusammenhängen. Diese Kompetenzen können im Arbeitsprozess demonstriert werden und sind somit beobachtbar und feststellbar.
- **Lesen, Schreiben, Rechnen, digitale Grundfertigkeiten** sind im Sinne **sozialer Praktiken** enthalten und ebenfalls auf tatsächliche Anforderungen bzw. Lebenswelten „heruntergebrochen“.

Meilensteine des Projekts

- Das **Feststellungsverfahren** ist zugleich **anforderungsbezogen und entwicklungsorientiert**, es gibt Aufschluss über fachliche, soziale und personale Kompetenzen, und es differenziert zwischen NQR-Niveau 1 und 2 und darüber hinaus gehend.
- **Abbildung der NQR-Deskriptoren** (über Feststellungsmerkmale), allerdings „heruntergebrochen“ auf die Ressourcen der Transitarbeitskräfte sowie die SIU-Anforderungen
- NQR als Instrument **für inklusive Bildung** genutzt > niederschwelliger Einstieg in LLL; Niveau 1 ist einschließend angelegt, d.h. im Prinzip für alle erreichbar (sichtbar bspw. an Verwendung von Leichter Sprache)
- **Erfolgreiche Beteiligung am K2-Simulationsprozess** (K2 = Zuordnungen von Ausbildungen im nicht-formalen Bereich)

Das KOMKOM-Verfahren

Rund 70 Lernergebnisse mit ca. 200 Feststellungsmerkmalen, aufgeteilt auf 14 Lernfelder aus 3 Kompetenzbereichen:

- **Fach-/Methodenkompetenz:**
Fachinhalte, fachbezogene Mathematik, IKT-Kompetenz, Sprachkompetenz, Arbeitsleben & Arbeitsmarkt
- **Sozial-kommunikative Kompetenz:**
Team-, Kommunikationskompetenz, Kritikfähigkeit, Partizipations- und Diversitätskompetenz
- **Personale Kompetenz:**
Verantwortungs-, Organisations-, Handlungs- und Lernkompetenz

Lernfeld Fachinhalte (Bsp.)

Lernergebnis	Feststellungsmerkmale
<i>Ich weiß, was beim Arbeiten gefährlich ist. Ich kenne die Sicherheitsregeln für meine Arbeit. Ich weiß, was sie bedeuten. Ich halte diese Regeln ein.</i>	<i>Ich kann alle Teile meiner Schutzausrüstung nennen oder herrichten.</i>
	<i>Vor dem Arbeiten ziehe ich meine komplette Schutzausrüstung richtig an.</i>
	<i>Ich kann die wichtigsten Sicherheitsregeln aufzählen.</i>
	<i>Ich kann die größten Gefahren bei meiner Arbeit aufzählen.</i>

Lernfeld Teamkompetenz (Bsp.)



Lernergebnis	Feststellungsmerkmale
<i>Ich verstehe, dass es in einer Gruppe verschiedene Positionen und Aufgaben gibt.</i>	<i>Ich akzeptiere, dass meine Vorgesetzten mir Arbeiten auftragen.</i>
	<i>Manche Kollegen oder Kolleginnen können schon mehr als ich. Zum Beispiel, weil sie schon länger hier arbeiten. Von ihnen lasse ich mir gute Tipps geben.</i>
	<i>Ich weiß, dass man je nach Wissen und Können verschiedene Aufgaben zugeteilt bekommt. Ich kann das akzeptieren.</i>

Lernfeld **Handlungskompetenz** (Bsp.)



Lernergebnis	Feststellungsmerkmale
<i>Ich organisiere und plane meine Arbeit. Ich kann nach diesem Plan arbeiten.</i>	<i>Ich mache die einzelnen Arbeitsschritte in der richtigen Reihenfolge.</i>
	<i>Ich sage es, wenn ich beim Arbeiten etwas brauche. Oder gerne etwas anders hätte.</i>
	<i>Ich mache die einzelnen Arbeitsschritte fertig. Ich höre nicht mitten drin auf.</i>

Einschätzungskategorien

Mögliche Einschätzungskategorien je nach Fragestellung
(werden in Icons “übersetzt”):

Großer Lernbedarf	NQR 1	NQR 2	➤ NQR 2
Das muss ich noch lernen.	Das gelingt mir mit viel Unterstützung.	Das gelingt mir mit ein bisschen Unterstützung.	Das gelingt mir ohne Unterstützung.
Das vergesse ich immer.	Das gelingt mir, wenn mich oft jemand daran erinnert.	Das gelingt mir, wenn mich ab und zu jemand daran erinnert.	Das gelingt mir, ohne dass mich jemand daran erinnern muss.
Das vergesse ich immer.	Ich weiß das, wenn mir das oft jemand sagt.	Ich weiß das, wenn es mir ab und zu jemand sagt.	Das weiß ich.
nein	manchmal	meistens	immer

Ablauf der Kompetenzfeststellung

- Zumindest **zweimal** während der Transitarbeitszeit (Entwicklungsorientierung)
- Lernergebnisse werden **mit Hilfe der Feststellungsmerkmale eingeschätzt** (jeweiliger Erfüllungsgrad)
- **Selbsteinschätzung plus Fremdeinschätzung plus Entwicklungsgespräche**
- **Abschließende Kompetenzfeststellung** und ggf. Vergabe des Zertifikates „Technisch-handwerkliche Grundqualifikation“: Fremdeinschätzung im **4-Augen-Prinzip** plus Selbsteinschätzung plus Abschlussgespräch

Potenziale für TransitmitarbeiterInnen

- **Positive Lernerfahrungen sammeln** („ich kann nicht nichts“)
- **Erkennen der eigenen Lernfähigkeit** durch Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen
- **Bessere Chancen im Bewerbungsprozess** durch strukturierte Darstellung der eigenen Kompetenzen
- **Leichter Einstieg in weiterführende Lernprozesse (LLL)**
- Zukünftig: **anerkannter Ausbildungsabschluss** und ein ebensolches **Zertifikat** durch Zuordnung der Qualifikation zum NQR

Potenziale für SÖB/GBP

- **anforderungsbezogenes, valides Instrument und Verfahren** zur Kompetenzerfassung
- **Ergebnisse sind nutzbar für PE-Maßnahmen** und Lernförderung im Arbeitsprozess (valide Basis)
- **Zertifikat als Zusatzangebot** für TransitmitarbeiterInnen
- **SÖB und GBP als Lernorte** für Bildungsbenachteiligte werden **gestärkt**

Potenziale für Unternehmen

- **Klares Bild über die Fähigkeiten und Fertigkeiten von BewerberInnen** durch eine strukturierte Darstellung im Zertifikat
- **Erleichterte Einschätzung der für BewerberInnen möglichen Aufgabenbereiche** durch die NQR-Zuordnung (Prognose über Bewältigung von Anforderungen)

Potenziale für das AMS

- **Stärkung der Lernfähigkeit und Weiterbildungsmotivation der KundInnen**
- **Verbesserung der Arbeitsfähigkeit** durch Erhöhung der Lernbereitschaft
- **Verbessertes Auftreten in Bewerbungssituationen** durch
 - Bessere Selbstpräsentation, denn genaues Benennen der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten ist möglich
 - Positives Zertifikat (als Ersatz für schwer verwertbare oder stigmatisierende Zeugnisse wie z.B. neg. PSA/Poly, ASO)

Ausständige Meilensteine

- **Datenbank** (Tool mit Features wie z.B. Audio-Funktion in verschiedenen Sprachen)
- Erarbeitung **weiterer Berufsfelder** (Gastronomie, Dienstleistung)
- **Pilotierung** in SÖB und GBP (Kooperation mit AMS-BGS geplant) sowie **Begleitforschung** während der Pilotphase (u.a. quantitative Validierung des Verfahrens sowie Erforschung der Sichtweise der Beteiligten und Betroffenen auf das Verfahren und dessen Umsetzung)

Strukturelle Herausforderungen

- **Anschlüsse für (Höher-)Qualifizierung** sind mit der Kompetenzfeststellung vorbereitet (z.B.: KmS, aoLAP). Erforderlich wäre hierfür die Verstärkung von zielgruppenadäquater **Bildungsberatung für Benachteiligte**, gerade im Wirkungsbereich des AMS.
- **Keine „Zertifizierungsmaschinerie“ in Gang setzen:** über Sinnhaftigkeit des Zertifikats im SÖB/GBP individuell, d.h. personenbezogen entscheiden
- **Freiwilligkeit wahren:** *„dass der Prozess der Sichtbarmachung [...] auf freiwilliger Basis erfolgen soll und dass allein die betreffende Person über die Ergebnisse der Validierung verfügen darf“, vgl. CEDEFOP 2009, S. 57)*

Verwendete Quellen

- BMUKK/BMWF (2011): Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht, online: http://www.bildung.erasmusplus.at/guidance_transparenz_anerkennung/nqr/oesterreichischer_eqr_zuordnungsbericht/
- CEDEFOP (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg.
- Empfehlung des Europäischen Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Amtsblatt der Europäischen Union 2012/C 398/01.
- Gnahs, Dieter (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. 2. Aufl. Bielefeld.

Literaturhinweis:

Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe Nr. 21, Februar 2014: Das Versprechen sozialer Durchlässigkeit. Zweiter Bildungsweg und Abschlussorientierte Erwachsenenbildung, online: <http://erwachsenenbildung.at/magazin/>

KOMKOM sind

Marion Bock: marion.bock@chanceb.at

Monika Kastner: monika.kastner@aau.at

Irmgard Kaufmann-Kreutler: ikaufmann@fbwv.at

Hedwig Presch: presch.hedwig@gmx.at

Vielen Dank für Ihre geschätzte Aufmerksamkeit!

Nun ist Zeit für Rückfragen, Austausch und Diskussion!

Respondentin: Antje Doberer-Bey,
Expertin für Basisbildung und Alphabetisierung
mit Erwachsenen