



# Kompetenzen sichtbar machen - Kompetenzerwerb erfassen und validieren

Von: **Dr. Agnes Dietzen** (*Leiterin des Forschungsbereichs „Kompetenzentwicklung“ BIBB in Bonn*), **Dr. Christiane Eberhardt** (*Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internationale Berufsbildung, Forschung und Monitoring“ beim BIBB in Bonn*)

Die im nationalen und internationalen Raum viel beschworene Kompetenzwende hat zu einer Vielfalt an politischen Initiativen und sie begleitenden Kontroversen geführt. Wie unter einem Brennglas werfen sie folgende Fragen auf: Welche Kompetenzen werden in beruflichen Tätigkeiten erforderlich? Wie können sie valide erfasst werden? Auf welchen Grundlagen erfolgt eine Anerkennung, so dass eine nachhaltige Kompetenzentwicklung und Beschäftigungssicherung von Personen angestoßen werden kann?

Aus der beruflichen Kompetenzforschung der letzten 10 Jahre wurden in Pilotprojekten z.B. der Forschungsinitiative ASCOT berufsspezifische Kompetenzmodelle und darauf bezogene Messverfahren entwickelt und erprobt (Rüschhoff 2019, Beck et.al. 2016). Zentrale Aspekte der Vorgehensweisen werden im folgenden Artikel erläutert und in den Zusammenhang laufender Aktivitäten zur Kompetenzerfassung gestellt. Ziel ist es, zu verdeutlichen, dass solide und auf Gütekriterien basierte Verfahren, die Kompetenzerfassung z.B. in Prüfungen und Validierungsverfahren unterstützen und die Aussagekraft von Kompetenznachweisen verbessern können.

## Verstärkte betriebliche Kompetenzanforderungen erfordern aussagekräftige und anerkannte Kompetenznachweise

In der beruflichen Erstausbildung werden mit dem Ziel der Herausbildung *beruflicher Handlungsfähigkeit* personengebundene Fähigkeiten vermittelt, die Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten einschließen und auf dieser Grundlage den Aufbau beruflicher Erfahrungen ermöglichen sollen. Die Herausbildung des Erfahrungswissens erfolgt in der Regel in folgenden Beschäftigungsetappen durch formale, non-formale sowie informelle Lernprozessen in der Arbeit, letztere, sofern hinreichend lern- und kompetenzförderliche Rahmenbedingungen bestehen.

Berufliche Abschlüsse eröffnen Zugang zu qualifizierter Beschäftigung und damit zur Verwertung des Gelernten auf dem Arbeitsmarkt. Sie bieten den Betrieben in der Fachkräfterekrutierung Transparenz, da sie den Nachweis über (in den Ausbildungsordnungen verankerte und durch die

### Dr. Agnes Dietzen

*Leiterin des Forschungsbereichs „Kompetenzentwicklung“ BIBB in Bonn*



Dr. Agnes Dietzen studierte Soziologie und Philosophie in Frankfurt am Main und schloss das Studium als Diplomsoziologin ab. Sie arbeitete ab 1985 in einem Forschungsprojekt am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften / Methodologie an der Johann-Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main im Bereich der Wissenschaftssoziologie zur Theorie des impliziten Wissens. Ihre Promotion erfolgte ebenfalls im Bereich der Wissenschaftssoziologie zu Fragen der Bedeutung der Kategorie Geschlecht in den Sozialwissenschaften. Seit 1992 ist sie im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn beschäftigt, zunächst ...

[\[weitere Informationen\]](#)

### Dr. Christiane Eberhardt

*Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internationale Berufsbildung, Forschung und Monitoring“ beim BIBB in Bonn*



Dr. Christiane Eberhardt ist Politikwissenschaftlerin. Sie ist seit 1993 im Bundesinstitut für Berufsbildung beschäftigt und hat seither etliche Stationen durchlaufen und viele Facetten der deutschen und internationalen Berufsbildung kennengelernt: In den 90er Jahren hat sie sich mit der der Konzeption und Steuerung von Berufsbildungsprojekten in den Transformationsstaaten in Mittel- und Osteuropa befasst, danach Entwicklungs- und Forschungsprojekte im europäischen Programm Leonardo da Vinci beraten und ab 2001 an Berufsbildungsnetzwerken in den ostdeutschen

Abschlussprüfung sichergestellte) Mindeststandards an beruflicher Handlungskompetenz darstellen. Darüber hinaus berücksichtigen Betriebe bei ihren Rekrutierungsentscheidungen aber zunehmend individuelle Kompetenzprofile und -biographien von Beschäftigten. Darauf weisen auch neuere Analysen von Stellenanzeigen hin, die neben geforderten

Berufsabschlüssen, den Kompetenzen und Arbeitserfahrungen eine sehr hohe Bedeutung beimessen. Besonders nachgefragt werden kognitive Fähigkeiten und Problemlösekompetenz, sowie Personal- und Sozialkompetenz bei den Beschäftigten (Güntürk-Kuhl, 2020), die wiederum auf insgesamt höhere Kompetenzanforderungen hinweisen.

Grenzregionen zu Polen und ...  
[weitere Informationen]

Die Frage ist, inwiefern die gewachsenen Kompetenzerwartungen der Betriebe auch Chancen zu qualifizierter Beschäftigung und betrieblichen Aufstieg verbessern oder für schlecht ausgebildete Personen sogar verringern? Ein wesentlicher Schritt hin zu erweiterten Zugangs- und Aufstiegschancen besteht in der Anwendung von Verfahren, mit denen außerhalb oder der Ausbildung zeitlich nachgelagert erworbene Kompetenzen und individuelle Erfahrungen von Beschäftigten nachgewiesen und von diesen über den einzelbetrieblichen Kontext hinaus verwertet werden können.

Traditionell übernimmt im dualen System der Berufsbildung das Prüfungswesen die Kompetenzerfassung im Sinne der Vergabe von Berechtigungen (Abschlüsse). Die Kompetenzerfassung in den Betrieben erfolgt über die Personalauswahl und Personalentwicklung im Sinne des Zugangs und der Passung der Beschäftigten (zur Anstellung bzw. zur Tätigkeit). Für Personen, die durch Flucht, Zuwanderung und ungünstige individuelle und soziale Bedingungen keine beruflichen Abschlüsse erlangen konnten, werden Verfahren zur Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen zentral. Mit ihnen wird informell/non-formal Gelerntes nachgewiesen, mit dem geltenden Standard abgeglichen und für eine Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt formalisiert. Für diese Personengruppen bietet das Anerkennungsgesetz für ausländische Berufsabschlüsse und die Pilotinitiative VALIKOM Möglichkeiten (zur Übersicht bestehender Verfahren und Pilotprojekte vgl. Böse, Dietzen, Eberhardt 2019).

## Kompetenzmodelle: wissenschaftlich fundiert und in Pilotprojekten erprobt

Die berufliche Kompetenzforschung hat in den letzten 10 Jahren in einer Reihe von Studien meist für die berufliche Ausbildung und vereinzelt auch für die berufliche Fortbildung Kompetenzmodelle und darauf aufbauend Verfahren der beruflichen Kompetenzdiagnostik entwickelt, die ausgewiesenen Gütestandards zur Messung standhalten (zur Übersicht vgl. Rüschoff 2019). Diese Verfahren basieren auf einem Verständnis von Kompetenzen als Dispositionen, also Voraussetzungen von Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, die zum kompetenten Handeln in verschiedenen Situationen befähigen.

Die Kompetenzmodelle basieren zum einen auf umfassenden Anforderungsanalysen der jeweiligen beruflichen Tätigkeiten, die durch Expertenbefragungen und Analysen zentraler Handlungsfelder erfolgen und gehen damit von beruflicher Praxis aus. Zum anderen beziehen sie die Lernziele der Ausbildungs- und Fortbildungsberufe mit ein, die in den Ausbildungsordnungen und – Rahmenplänen, in Prüfungsaufgaben und Ausbildungsmaterialien festgelegt sind. Weiterhin trägt die Einbeziehung von Theorien aus verschiedener Bezugsdisziplinen in den Prozess der beruflichen Kompetenzmodellierung dazu bei, ggfs. alternative Wege für die Verbesserung beruflicher Praxis aufzuzeigen. Besonders deutlich wurde dies bislang bei der Entwicklung eines Kompetenzmodells für die sozialen Kompetenzen im Beruf der medizinischen Fachangestellten (Dietzen et. al. 2016).

## Kompetenzerfassung: qualitätsgesicherte Verfahren zur Messung beruflicher Handlungskompetenzen aus Pilotprojekten

Zur Erfassung der in Modellen beschriebenen Kompetenzen sind während der letzten Jahre berufs- oder tätigkeitsspezifische Messverfahren (weiter-) entwickelt worden. Insbesondere haben sich psychometrische Tests als geeignet erwiesen. Die Testaufgaben nutzen die in der Anforderungsanalyse ermittelten beruflichen Handlungssituationen, in denen sich das Ausmaß der Kompetenzen besonders gut feststellen lässt und weisen diese einem entsprechenden Kompetenzniveau zu. Zudem können verschiedene Kompetenzdimensionen bestimmt werden, die bei der Bewältigung der Anforderungen erforderlich sind. Beispielsweise hat sich für soziale Kompetenzen eine Unterscheidung von Fähigkeiten zur Perspektivenübernahme, zur Emotionsregulation und zur verständlicher Kommunikation im Beruf der Medizinischen Fachangestellten herauskristallisiert, die vermutlich auch für berufliche

Aufgaben in medizinischen Berufen oder personenbezogenen Dienstleistungen ähnlich tragfähig sein kann (vgl. Tschöpe et.al. 2016). Damit kann eine Bannbreite unterschiedlicher Kompetenzen mit verschiedenen Kompetenzniveaus zur Messung herangezogen werden.

Grundsätzlich können berufliche Kompetenzen mit verschiedenen Testformaten erfasst werden können: mit schriftlichen Aufgaben und Simulationen von Problemlöseszenarien oder Rollenspielen. Die Entscheidung über das Testformat hängt maßgeblich von den Charakteristika der zu messenden Kompetenzen ab, d.h. zur Erfassung beruflichen Fachwissens werden vorrangig schriftliche Formate eingesetzt, während sich für stärker handlungsbasierte Kompetenzen simulationsorientierte Methoden als geeignet erwiesen haben.

Für die verschiedenen Bedarfe der Kompetenzerfassung dürfen nur qualitätsgesicherte Kompetenzerfassungsverfahren zum Einsatz kommen. Die Qualität der Verfahren bemisst sich daran, ob die Testaufgaben die Kompetenzen eindeutig und trennscharf messen und ob die Vorhersagen zu den Kompetenzdimensionen und zur Schwierigkeit von Aufgaben zutreffen. Erst wenn dies gegeben ist, kann das Verfahren breiter eingesetzt werden.

Der Einsatz computerbasierter Kompetenzfeststellungsverfahren wird zurzeit favorisiert und gefördert (vgl. hierzu Transferinitiative ASCOT +), da sie eine Menge Vorteile bieten: Prüfungen können auf diese Weise für eine große Anzahl von Auszubildenden auf der Grundlage gleicher Standards durchgeführt werden. Computerbasierte Verfahren können darüber hinaus während der Ausbildung als Lehr- und Lerninstrumente genutzt werden, die Ausbildungsdurchführung ergänzen und unterstützen sowie konkrete Förderbedarfe von Auszubildenden identifizieren.

Auch für die in Validierungsverfahren eingesetzten Methoden der Kompetenzfeststellung z.B. VALIKOM bieten die zuvor beschriebenen Verfahren der Kompetenzmessung viele Vorteile und können dazu beitragen, praktische Durchführungsprobleme z.B. in der Schaffung von objektiven Bedingungen bei handlungsorientierten Aufgaben zur Fremdbewertung zu reduzieren. Ebenso können sie zur stärkeren Standardisierung der Aufgaben zur Fremdbewertung beitragen, da zu schwach ausgeprägte Standards erhebliche Probleme im Hinblick auf die relevanten Gütekriterien, die an solche Verfahren anzulegen sind, erzeugen.

## Kompetenzerfassung: Cui bono?

Die Empfehlung des Europäischen Rats zur Validierung des informellen und non-formalen Lernens von 2012 wirft ein Licht auf die europaweit festgestellte Notwendigkeit, Verfahren zur Kompetenzerfassung zu erarbeiten und in der Praxis zu verankern. Wie in vielen anderen Ländern gibt es auch in Deutschland kein einheitliches Validierungssystem, das Kompetenzen einbezieht, die außerhalb formaler Lernwege erworben wurden. Es existiert stattdessen eine Vielzahl von Zertifikaten, Pässen und Nachweisen, die auf unterschiedliche Referenzsysteme abstellen und die Individuen mit keinen über die Bescheinigung von Kompetenz hinausgehenden Ansprüche oder Berechtigungen ausstatten. Damit dies bezogen auf das Referenzsystem Beruf und Arbeitsmarkt gelingt, müssen entsprechende Verfahren der Kompetenzerfassung solide ausgearbeitet sein und auf berufs- oder tätigkeitsspezifischen Messverfahren aufbauen.

Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes erhielten 2012 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre ausländischen Berufsabschlüsse bewerten und anerkennen zu lassen. Für den Fall, dass diesbezügliche Dokumente oder sollten Nachweise fehlen, wurde das Instrument der Qualifikationsanalyse entwickelt. Personen, die in ihren Bildungsweg in der Bundesrepublik durchlaufen und keinen formalen Berufsabschluss erworben haben, stehen im Mittelpunkt der 2015 vom BMBF geförderten Initiative VALIKOM. Hier liegen mittlerweile Verfahren vor, wie beruflichen Kompetenzen erfasst werden können.

Es ist unstrittig, dass die Validierung und Anerkennung von Kompetenzen für die Weiterentwicklung des beruflichen Systems auch weiterhin stärker ins Auge zu fassen sind. Sie sind aber nicht nur für das System unverzichtbar, sondern auch für die Beschäftigten selbst. Verfahren, die zu Berechtigungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt führen, sind die notwendige Voraussetzung für individuelle Aufstiegschancen, für durchlässige Karrierewege im Betrieb, zur Fachkräftesicherung und -rekrutierung und letztendlich auch zur Attraktivitätssteigerung des dualen Systems. Lebensbegleitendes Lernen ist dann attraktiv, wenn es sich für die Individuen auszahlt.

Dies gilt vor allem auch für Beschäftigte im Berufsverlauf. Ihre Berufserfahrung ist Ergebnis betrieblicher und beruflicher Kompetenzentwicklung, die oft unerkannt und für eine weitere Karriereentwicklung ungeborgen bleibt. Bislang werden sie nur für eine begrenzte Anzahl von Fortbildungsberufen erfasst und damit mit Validierungsverfahren erreicht. Hier besteht ein Bedarf zur Entwicklung bzw. zur Adaption von Instrumenten, die dazu beitragen, das meist in Erfahrung eingebettete Wissen der Beschäftigten sichtbar zu machen und möglichen weiteren Qualifizierungs- und Förderungsbedarf aufzudecken. Gerade Validierungsverfahren erfordern im hohen Maße anwendungsfähige und gut abgesicherte diagnostische Verfahren der Kompetenzfeststellung um Lernleistungen als gleichwertige zu legitimieren und auf diese Weise eine hohe Akzeptanz der Zertifikate für den Zugang zu weiteren Etappen der beruflichen Kompetenzentwicklung und zu Positionen im Beschäftigungssystem zu gewährleisten.

## Literatur:

---

Forschungs- und Transferinitiative ASCOT +- Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung\*, <https://www.bibb.de/de/100925.php>

Beck, Klaus; Landenberger, Margarete; Oser, Fritz (Hrsg.): Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung: Ergebnisse aus der BMBF-Förderinitiative ASCOT. Reihe: Wirtschaft – Beruf – Ethik, Bd. 32. Bielefeld 2016

Böse, Carolin, Dietzen, Agnes; Eberhardt, Christiane: (2019). Challenges of Formalising the Informal in German VET – Validation, Certification and Recognition of Competences. Work-based learning as a pathway to competence-based education : a UNEVOC Network contribution / Anke Bahl [Hrsg.] ; Agnes Dietzen [Hrsg.] , S. 288-307.

Dietzen, Agnes et.al: (2016). Berufsspezifische Messung sozialer Kompetenzen auf der Basis eines Situational-Judgment-Tests bei Medizinischen Fachangestellten (CoSMed).Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung : Ergebnisse aus der BMBF-Förderinitiative ASCOT / Klaus Beck [Hrsg.] ; Margarete Landenberger [Hrsg.] ; Fritz Oser [Hrsg.] , S. 225-241

Güntürk-Kuhl, Betül (Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, S. 401-404. <https://www.bibb.de/datenreport/de/2020/127640.php>

Rüschhoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bonn 2019

---