



KOMPETENZREFLEKTOR ET – INSTRUMENT DER KOMPETENZFESTSTELLUNG UND VALIDIERUNG

HANDREICHUNG FÜR
BILDUNGSINSTITUTIONEN UND UNTERNEHMEN

Berlin, im Juli 2015

EXPOSÉ

Zu Beginn der beruflichen Weiterbildung erfolgt eine Kompetenzfeststellung der Teilnehmer, um deren Können, Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erfassen und für die weitere Entwicklung zu orientieren.

Der Kompetenzreflektor Energietechnik (ET) ist ein Kompetenzfeststellungs- und Validierungsinstrument. Er besteht aus fünf Schritten, die in dieser Handreichung erläutert werden.

Die mit dem Kompetenzreflektor festgestellten und bewerteten Kompetenzen dienen der Einordnung in die Weiterbildung und geben Auskunft über den IST-Stand der vorhandenen Qualifikationen der Teilnehmer.

Peter Dehnbostel

Der Kompetenzreflektor ET – Instrument der Kompetenzfeststellung und Validierung

1. Der Kompetenzreflektor ET als Kompetenzfeststellungs- und Validierungsverfahren

Der Kompetenzreflektor Energietechnik (ET) dient der Standortbestimmung des Individuums durch Selbstreflexion und vorrangige Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen. Er ist ein Kompetenzfeststellungs- und Validierungsverfahren, das die im Bildungs- und Berufsbildungssystem erworbenen formalen Qualifikationen, die Zeugnisse und Abschlüsse, erfasst und bewertet. Ebenso erfasst und bewertet er die über informelles und nichtformales Lernen erworbenen Kompetenzen.

Der Kompetenzreflektor ET beruht auf einem fünfschrittigen Verfahren, das einen Rückblick in die eigene berufliche Biografie, eine Analyse von Stärken und Schwächen, einen Blick auf mögliche Entwicklungsperspektiven und die Formulierung konkreter Schritte zur Verfolgung der eigenen Entwicklung anleitet. Die fünf Schritte sind als Kompetenzfeststellung in die berufliche Entwicklung eingebettet und werden im Weiterbildungssystem Energietechnik (WBS ET) zu Beginn der Qualifizierung durchgeführt.

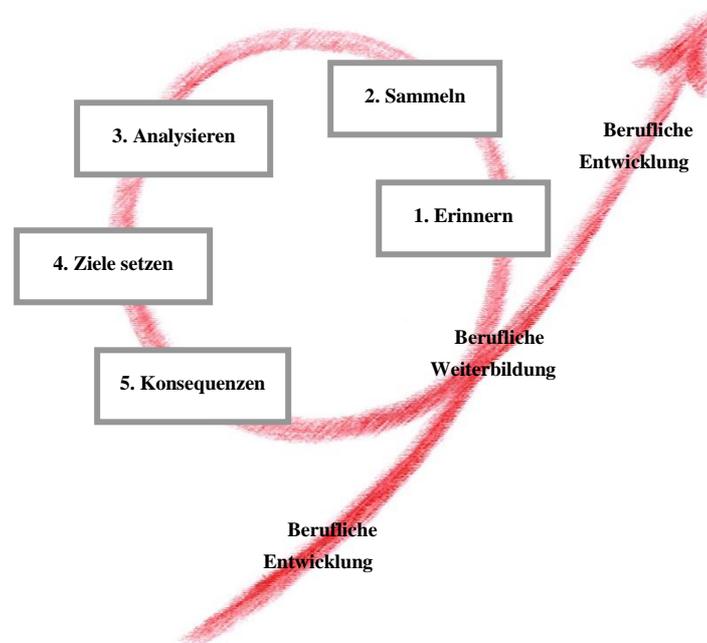


Abb. 1: Kompetenzreflektor ET im Kontext beruflicher Entwicklung und Weiterbildung

Der Kompetenzreflektor ET ist ein entwicklungsorientiertes Verfahren, das die Kompetenzentwicklung und den Entwicklungsstand des Individuums identifiziert, dokumentiert und zielbezogen

bewertet. Es erfolgt eine an ausgewiesenen Standards der Weiterbildungsbausteine und der Branche Energietechnik orientierte Kompetenzfeststellung und Validierung der über informelles und nichtformales Lernen erworbenen Kompetenzen.

Unter informellem Lernen wird dabei ein Lernen über Erfahrungen verstanden, das über Situationsbewältigungen und Problemlösungen in der Arbeit zu Lernergebnissen und damit zu informell erworbenen Kompetenzen führt. Das nichtformale Lernen ist, wie das formale Lernen, ein organisiertes Lernen das zu intendierten Lernergebnissen führt. Es ist aber nicht Teil des öffentlichen Bildungssystems und wird von daher in diesem bisher auch nicht anerkannt, wie die Beispiele der mit Zertifikaten abgeschlossenen Weiterbildungsseminare bei Bildungsträgern oder die Herstellerschulungen – so bei SAP und Microsoft – zeigen.

Das Verfahren ermöglicht eine gezielte Einordnung in das WBS ET. Auch wenn die an der Weiterbildung Interessierten schon von vornherein die Qualifizierung in einem oder mehreren bestimmten Weiterbildungsbausteinen beabsichtigen, so wird diese Auswahl durch das Verfahren überprüft. Die Erfassung, Analyse und zielorientierte Bewertung des individuellen Kompetenzstandes trägt zudem wesentlich zur didaktisch-methodischen Fundierung der Qualifizierung bei.

2. Die fünf Schritte des Kompetenzreflektors ET

Die fünf Schritte des Kompetenzreflektors ET sind in der folgenden Übersicht dargestellt und werden danach einzeln beschrieben. In dem umfassenden Kompetenzfeststellungsverfahren geht dem unmittelbaren Einsatz des Kompetenzreflektors eine Phase der Information und Beratung voraus. Die beratenden Personen erläutern auch die einzelnen Schritte. Sie händigen dazu Formblätter aus, in denen die gewünschten Informationen tabellarisch eingetragen werden können. Auch die in den folgenden fünf Schritten aufgeführten Leitfragen sind in den Formblättern enthalten.

| Schritt | Leitfragen |
|---|---|
| 1: Erinnern (Identifizieren) | Welchen Werdegang habe ich in meiner beruflichen Entwicklung, welchen Beruf und welche Tätigkeiten habe ich ausgeübt? |
| 2: Sammeln (Dokumentation) | Welche Abschlüsse, Fähigkeiten und Kompetenzen habe ich in meinen verschiedenen Entwicklungsstationen erworben? |
| 3: Analysieren (Ist-Stand-Bewertung) | Wo liegen meine Stärken und Schwächen? Über welche fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen verfüge ich gegenwärtig? |

| | |
|--|--|
| 4: Ziele setzen (Soll-Stand-Bewertung) | Was ist mir wichtig und was will ich weiterentwickeln, welche Position strebe ich an? Welche meiner beruflichen Kompetenzen oder Interessen kann ich wie ausbauen? |
| 5: Konsequenzen ziehen (Individuelles Bildungsmanagement) | Welche kurz- und welche langfristigen Maßnahmen sind sinnvoll und praktisch umzusetzen? Welche Schlussfolgerungen und welchen Aufwand hat dies zur Folge? |

Abb. 2: Die fünf Schritte des Kompetenzreflektors ET

Schritt 1: Erinnern (Identifizieren)

Im Schritt **des Erinnerns** werden rückblickend die wichtigen Stationen des persönlichen und beruflichen Werdegangs betrachtet, die zum Aufbau des eigenen Kompetenzprofils beigetragen haben. Der Schwerpunkt liegt in der beruflichen Entwicklung, aber auch die schulischen und privaten Entwicklungsstationen – z. B. Auslandsaufenthalte – gehören dazu. Ausgehend von der aktuellen beruflichen Situation werden die Stationen der beruflichen Entwicklung bewusst gemacht. Dieser Prozess wird durch zentrale Fragen unterstützt.

Leitfragen des Erinnerns

- Wann waren die Facharbeiterprüfung oder ein anderer beruflicher Abschluss?
- In welchen Jahren wurde in welchen Positionen gearbeitet?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt, von welcher Zeitdauer waren sie?
- Welche anderen Entwicklungsstationen sind für meine berufliche Entwicklung prägend? Welcher schulischer Bildungsweg ging der Arbeit und der beruflichen Bildung voraus?

Schritt 2: Sammeln (Dokumentation)

Beim Schritt **des Sammelns** geht es darum, die einzelnen Entwicklungsstationen aufzulisten und daraufhin zu untersuchen, welche Kompetenzen dort jeweils erworben wurden. Dazu gehören besondere Wissensbestände, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Tätigkeitsbeschreibungen und zertifizierte Qualifikationen. Die von den Teilnehmenden kurz zu skizzierenden Tätigkeiten und Qualifikationen sind – soweit möglich – nach den Kompetenzdimensionen der fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen zu differenzieren, die mit dem Kompetenzmodell des WBS ET kompatibel sind. Bedeutsam ist, dass möglichst viele berufsbiografische Entwicklungen sichtbar werden, dass die informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen grob erfasst werden. Die formalen Qualifikationen sind ohnehin aufzulisten.

Leitfragen des Sammelns

- Welche schulischen und beruflichen Abschlüsse liegen vor?
- Welche Abschlüsse, Fähigkeiten und Kompetenzen habe ich in meinen verschiedenen Entwicklungsstationen erworben?
- Welche Aufgaben und Tätigkeiten mussten bewältigt werden?
- Inwieweit wurden zusätzlich zu fachlichen auch soziale und personale Kompetenzen erworben?

Schritt 3: Analysieren (Ist-Stand-Bewertung)

Wenn alles bewusst und sichtbar ist, folgt der Schritt **des Analysierens**. Hier gilt es, das eigene Kompetenzprofil, das sich in der Vergangenheit entwickelt bzw. ergeben hat, auf zukünftig mögliche Entwicklungen zu orientieren. Es geht darum, das Typische und die Stärken der eigenen Kompetenzentwicklung herauszuarbeiten, um Entwicklungswege und Qualifizierungen gezielt anzuschließen. Ebenso wie im Schritt 2 des Sammelns kann die zunächst vom Teilnehmer eigenständig vorgenommene Analyse durch Nachfragen des beratenden Experten des WBS ET präzisiert oder erweitert werden.

Leitfragen des Analysierens

- Welche Arbeiten und Tätigkeiten zeichneten sich auf welchen Fachgebieten durch besondere Schwierigkeitsgrade, Lernpotentiale und Lernchancen aus? Was bedeutet dies für meine Kompetenzentwicklung?
- Über welche fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen verfüge ich gegenwärtig?
- Wo bin ich mit mir unzufrieden, wo liegen für mich Probleme in und bei der Arbeit?
- Auf welchen Fachgebieten, bei welchen Arbeiten habe ich besondere Stärken, arbeite ich besonders motiviert?

Schritt 4: Ziele setzen (Soll-Stand-Bewertung)

Auf der Grundlage des Analysierens und der damit verbundenen Bewertung der eigenen Entwicklung sind **Ziele zu setzen**. Die Ziele sollten gleichermaßen motivierend wie erreichbar sein. Sie bilden die Orientierung für die weitere berufliche Entwicklung. In diesem Schritt wird ähnlich wie in Bildungs- oder Qualifikationsbedarfsanalysen ein Soll-Stand formuliert. Auch hier können die subjektiv gesetzten Ziele durch die Beratung und das Gespräch mit dem begleitenden Experten fundiert und ggf. modifiziert werden.

Leitfragen des Zielsetzens

- Was ist mir wichtig, was will ich weiter entwickeln, welche Position strebe ich an?
- Welche meiner beruflichen Schwerpunkte, Kompetenzen oder Interessen kann ich wie ausbauen?
- Wie ordnet sich das WBS ET hierbei ein, was verspreche ich mir von bestimmten Bausteinen?
- Welche Ziele will ich in welchen Zeiträumen oder zu welchen Zeitpunkten einlösen?

Schritt 5: Konsequenzen ziehen (Individuelles Bildungsmanagement)

In einer abschließenden Phase werden konkrete **Konsequenzen gezogen**. Über die Teilnahme an bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen wie die Qualifizierung im WBS ET hinausgehend, ist auch eine längerfristig angelegte Kompetenz- und Personalentwicklung anzusprechen. Dies kann auch veränderte oder erweiterte Arbeitsaufgaben und Berufspositionen betreffen. In jedem Fall sind konkrete Lern- und Entwicklungsschritte zu fixieren, die die Beschäftigten dabei unterstützen, die

eigenen Kompetenzen weiter zu entwickeln. In diesem Schritt sind Selbst- und Fremdeinschätzung zu kombinieren.

Leitfragen des Konsequenzen ziehens

- Welche kurz- und welche langfristigen Maßnahmen sind sinnvoll und praktisch umzusetzen?
- Welche Schlussfolgerungen und welchen Aufwand hat dies zur Folge?
- In welcher Baustein-Qualifizierung des WBS ET nehme ich teil und was bedeutet das für meine berufliche Entwicklung?
- Welchen Aufwand, wieviel Zeit investiere ich kurzfristig und für einen längeren Zeitraum für meine berufliche Entwicklung?

Die beratenden und den Kompetenzreflektor begleitenden Personen gehören dem Bildungspersonal des WBS ET. Es sind Fachkräfte aus den Unternehmen mit berufspädagogischen Kenntnissen und das Weiterbildungspersonal aus den Bildungseinrichtungen. Sie führen auch die vor dem Einsatz des Kompetenzreflektors stattfindende Information und Beratung durch, zudem leisten sie die in den Schritten 3, 4 und 5 Fremdeinschätzung. Die Fremdeinschätzung, die Bewertung der gesammelten Materialien und die Gespräche mit den Teilnehmern, sind möglichst von zwei Personen durchzuführen, wobei es sich bei einer Person um den Leiter der Qualifizierung im jeweils gewählten Baustein handeln kann.

3. Adressaten des Kompetenzreflektors ET und Verfahrensgrundsätze

3.1 Adressaten des Kompetenzreflektors

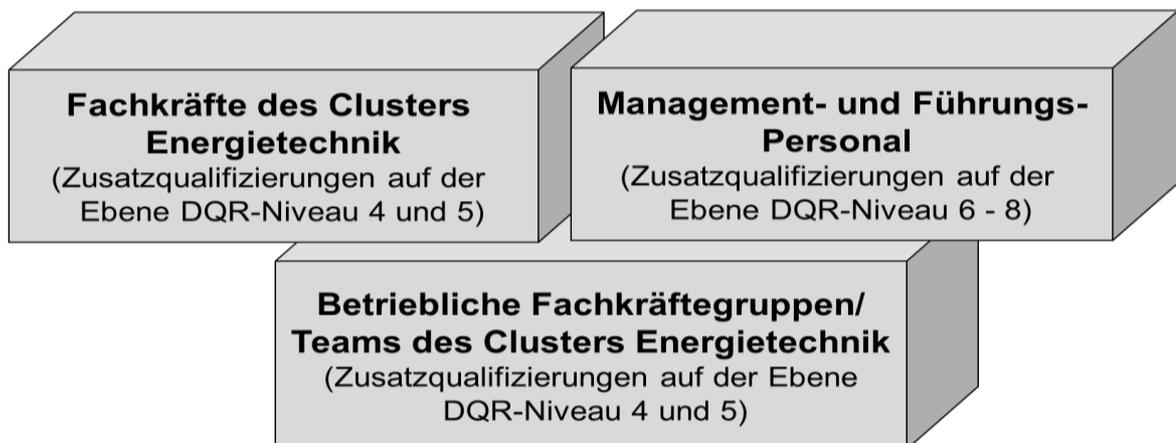


Abb. 3: Anwendungsfelder des Kompetenzreflektors ET

Der Kompetenzreflektor ET ist Teil eines umfangreicheren Kompetenzfeststellungs- und Validierungsverfahren im WBS ET. Er kann, wie aus der Abbildung zu ersehen, bei drei Adressatengruppen eingesetzt werden: Fachkräften des Clusters Energietechnik; Management- und Führungskräftepersonal; betriebliche Fachkräftegruppen bzw. Teams. Das Niveau der Qualifizierung ist an den über Deskriptoren beschriebenen DQR-Niveaus orientiert. Die in den fünf Schritten des Kompe-

tenzreflektor ET vielfach angesprochenen und nachgefragten Kompetenzen sind – soweit möglich – nach fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen zu differenzieren, die mit dem Kompetenzmodell des WBS ET und den Kompetenzdimensionen im DQR kompatibel sind. Sie hier definiert und mit Beispielen benannt.

Fachkompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen. Berufsübergreifende Fachkompetenzen sind u.a.:

- Fachwissen und fachübergreifende Kenntnisse
- Organisationsfähigkeit und Projektmanagement
- Überblickswissen und Zusammenhangswissen
- Dokumentation von Arbeitsschritten, Prozessen und Ergebnissen
- Kritische Reflexion der eigenen Arbeitsergebnisse
- Strategisches und operatives Wissen
- ...

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit Anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität. Berufsübergreifende Sozialkompetenzen sind u. a.:

- Integrationsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsbereitschaft
- ...

Personalkompetenz

Personalkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, die eigene Entwicklung zu reflektieren und in Bindung an individuelle und gesellschaftliche Wertvorstellungen weiter zu entfalten. Berufsübergreifende Sozialkompetenzen sind u.a.:

- Selbstständigkeit
- Kritikfähigkeit
- Selbstvertrauen
- Zuverlässigkeit
- Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein
- Lernbereitschaft..

3.2 Verfahrensgrundsätze

Für die Durchführung des Verfahrens des Kompetenzreflektors und seine Einbettung in das im vorherigen Abschnitt dargestellten Kompetenzfeststellungsverfahren sind folgende Grundsätze wichtig und zu beachten:

(1.) **Kompetenzreflexion**

Die Reflexion von Kompetenzen durch die Interessierten bzw. Teilnehmenden selbst hat einen zentralen Stellenwert und ist methodisch zu unterstützen, u. a. durch Erläuterungen zum formalen, informellen und nichtformalen Lernen und darüber zu erwerbende Kompetenzen.

(2.) **Kontinuität**

Das umfassende Kompetenzfeststellungsverfahren einschließlich des Kompetenzreflektors ist in die Berufsbiografie der Teilnehmenden und möglichst in die betriebliche Personalentwicklung einzuordnen.

(3.) **Selbststeuerung**

Die Kompetenzfeststellung wird wesentlich von den Teilnehmenden situations- und interessengeleitet mitgesteuert, was vor allem in der weitgehend eigenständigen Bearbeitung des Kompetenzreflektors und der Entscheidung über die Teilnahme an bestimmten Weiterbildungsbausteinen zum Ausdruck kommt.

(4.) **Vertrauensfördernde Rahmenbedingungen**

Das Gesamtverfahren der Kompetenzfeststellung erfordert vertrauensfördernde Bedingungen. Ein Grundstein hierzu wird in der wichtigen Phase der Information und Beratung gelegt, die dem unmittelbaren Einsatz des Kompetenzreflektors mit dem 1. Schritt des Erinnerns vorausgeht.

(5.) **Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzung**

Selbst- und Fremdeinschätzung sind zu kombinieren, und sollten – ausgehend von der Selbsteinschätzung – möglichst in den Schritten 3, 4 und 5 eine Fremdeinschätzung erfolgen.