

Inhalt

Vorwort	13
---------------	----

Kompetenzen messen und bewerten

Maritta Bernien

Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung

Hauptaussagen des Gutachtens	17
1. Fragestellung	21
2. Zu den Begriffen berufliche Kompetenz und Kompetenzentwicklung im Hinblick auf ihre statistische Darstellbarkeit	23
2.1 Inhalt der Begriffe berufliche Kompetenz und berufliche Kompetenz- entwicklung in ihrer Komplexität und in Abgrenzung zu anderen Kategorien	24
2.2 Methodische Zugänge zur Messung und Bewertung von beruflicher Kompetenzentwicklung durch „Aufspaltung“ der Komplexität	31
3. Reichweite und Defizite des bisherigen Systems der Erfassung und Bewertung beruflicher Weiterbildung mit Blick auf die Quantifizierung beruflicher Kompetenzentwicklung	41
3.1 Statistische Dokumentation der institutionalisierten beruflichen Weiterbildung	45
3.2 Stand und Probleme bisheriger statistischer Erfassung der arbeitsplatznahen Formen beruflicher Weiterbildung	51
3.3 Messung der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung und ihre Reichweite für die Einschätzung der beruflichen Kompetenzentwicklung im sozialen Umfeld	58
3.4 Quantifizierung beruflicher Weiterbildung auf regionaler Ebene	61
3.5 Stand und Probleme der Erfassung der Kosten der beruflichen Weiterbildung	63
3.6 Bewertung der Qualität und Effekte beruflicher Weiterbildung	69
3.7 Zusammenfassung	72
4. Analytischer Rahmen und Eckpunkte eines Meß- und Bewertungsverfahrens beruflicher Kompetenzentwicklung	74
5. Ableitung des weiteren Forschungsbedarfs	81

**Neue Anforderungen an Ermittlung und Bewertung
von beruflicher Kompetenz**

1.	Zielstellung und Aufgaben	85
2.	Berufliche Weiterbildung in Umbruchsituationen	87
2.1	Neue Anforderungen an berufliche Aus- und Weiterbildung	87
2.2	Das lernende Unternehmen – Worthülse versus Chance	93
2.3	Probleme gegenwärtiger beruflicher Weiterbildung durch veränderte Qualifizierungsbedarfe in der Wirtschaft	95
3.	Berufliche Kompetenzentwicklung als objektives Erfordernis	98
3.1	Zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Begriff „Berufliche Kompetenz“	98
3.2	Exkurs zu Kompetenzniveaus beruflicher Bildung	103
3.3	Schlüsselqualifikationen und berufliche Kompetenzentwicklung	106
3.4	Zum Begriffsverständnis Sozialkompetenz	113
4.	Neue Anforderungen der Ermittlung und Bewertung von beruflicher Kompetenz	114
4.1	Ausgewählte Aspekte der Leistungsermittlung und Leistungsbewertung von beruflicher Kompetenz	114
4.2	Leistungsermittlung und -bewertung von sozialer Kompetenz	126
4.2.1	Fragebogen	129
4.2.2	Assessment Center	130
4.3	Internationale Tendenzen	133
4.4	Perspektiven des Prüfungswesens im dualen System	135
5.	Zusammenfassung und Ausblick	138
	Literatur	139

Kompetenz – Zertifikate – Indikatoren
im Hinblick auf arbeitsorientierte Erwachsenenbildung

Einordnung und Fragestellungen	141
1. Kompetenz und Zertifikat als Orientierung gesellschaftlicher Statusdistribution und betrieblicher Rekrutierung	143
1.1 Gesellschaftliche Reproduktion	144
1.2 Betriebliche Rekrutierung	146
2. Kompetenzen – Kategorien und Analysestrategien	148
2.1 Systematische Verortung von Kompetenzanalysen	148
2.2 Schulische und berufliche Abschlüsse	153
2.3 Berufsschneidungen und Tätigkeitsfelder	154
2.4 Eingruppierungsverfahren und Stellung im Betrieb	157
2.5 Arbeitswissenschaftliche Analysen und psychische Aspekte	159
2.5.1 Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung) nach REFA	161
2.5.2 Tätigkeits-Analyse-Inventar (TAI)	162
2.5.3 Handlungsstrukturanalyse (HSA) und Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	164
2.6 Vorschlag einer dreidimensionalen Sichtweise von Qualifikationsanalysen	165
2.7 Exkurs „Soziale Kompetenzen“	168
2.8 Partizipative Qualifikationsanalyse	169
3. Zertifikate – Funktion und Relevanz	171
3.1 Funktionen von Zertifikaten	171
3.2 Merkmale von Zertifikaten	172
3.3 Zertifikate in der Erwachsenenbildung	174
3.4 Bedeutungswandel von Zertifikaten	178
4. Indikatoren – Erfassungs- und Beschreibungsmöglichkeiten von Lernerfolgen	179
4.1 Anstöße der Qualitätsdebatte	180
4.2 ISO 9000-9004 und Total Quality Management	181
4.3 Kombiniertes Qualitätskonzept	183
4.4 Indikatorensystem der Erfolgsqualität	185
4.5 Methoden und Meßbarkeit	199
4.6 Interessenorientiertes Indikatorensystem	190
5. Forschungsfragen und Untersuchungsansätze	191
Literatur	193

Die bilans de compétences – ein neues Instrument der
Arbeits- und Bildungspolitik in Frankreich

1.	Zielsetzung, Fragestellung und Durchführung dieser Studie	197
2.	Die Entstehung des Systems der Kompetenzbilanzen – Vorläufer, Hintergründe und Interessen	200
3.	Das System der Kompetenzbilanzen – gesetzliche Regelung und Konstruktion	203
4.	Zur Umsetzung des Gesetzes in die Praxis – die Entwicklung der Kompetenzbilanzierungen im Überblick	206
5.	Die Nutzung des Systems der Kompetenzbilanzierung durch die Arbeitnehmer	210
6.	Kompetenzkonzept und -evaluierung im Betrieb	212
6.1	Die Nutzung des Konzepts der Kompetenzen und verschiedene Formen ihrer Evaluierung	212
6.2	Die betriebliche Nutzung der gesetzlich geregeltten Kompetenzbilanzen	219
7.	Die Bilanzierungszentren	220
7.1	Die Zulassung von Bilanzierungszentren	221
7.2	Quantitative Bedeutung und Zusammensetzung der Zentren	225
7.3	Die Finanzierung von Bilanzierungsleistungen	226
8.	Die Durchführung der Kompetenzbilanzierung – Regelungen, Methoden und Probleme	228
8.1	Vorschriften zum Verfahren	228
8.2	Die Umsetzung der Durchführungsvorschriften in die Praxis	231
8.3	Qualitätsprobleme der Kompetenzbilanzierung	236
9.	Zur Bedeutung der bilans de compétences für das französische Bildungs- und Beschäftigungssystem	239
10.	Zwischenbilanz und Perspektiven des Systems der Kompetenzbilanzierung – die Sicht der politischen Akteure	245
	Literatur	249

Grundlagendiskussion

Rolf Arnold

Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung
Neue Denkmodelle und Gestaltungsansätze in einem
sich verändernden Handlungsfeld

1.	Leitthese und Fragestellungen des Gutachtens	253
2.	Begriffe sind Brillen mit Scheuklappen	255
3.	Rekonstruktion – Oder: Über die Schwierigkeiten, Veränderungen im Handlungsfeld „auf den Begriff“ zu bringen	258
3.1	Die Generalisierungsfalle – Interpretationsmuster zum Qualifikations- strukturwandel	258
3.1.1	Die Debatte um die Qualifikationsentwicklung	258
3.1.2	Die Triebkräfte der Entwicklung	261
3.1.3	Die Gleichzeitigkeit der Ungleichzeitigkeit	264
3.2	Kompetenzorientierte Argumentationen	268
3.2.1	Entgrenzung A: Von der Qualifikation zur Kompetenz	269
3.2.2	Entgrenzung B: Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung	277
4.	Kritik: Versäumte Anschließungen	280
4.1	Zwischenfazit	280
4.2	Diskursverengungen	281
4.2.1	„Kompetenz“ – ein Begriff mit Tradition	282
4.2.2	Die übersehenen Ansätze der handlungsorientierten Berufsbildung	284
4.2.3	Die Ausblendung des Identitätslernens	286
5.	Konstruktion: „Hinwendung zur Kompetenzentwicklung? – Ja, aber“	287
	Literatur	293
	Anhang	301
	A: Lesarten des Kompetenz- und Qualifikationsbegriffs	301
	B: Lesarten des Kompetenz- und Weiterbildungsbegriffs	305
	C: Der Kompetenzwürfel	307

Selbstgesteuertes, selbstorganisiertes Lernen

1.	„Selbstgesteuert“ und „selbstorganisiert“	310
2.	Ein tieferes Verständnis von Kompetenz	311
3.	Einsicht in reale Kompetenzbiographien	312
4.	Möglichkeiten und Grenzen multimedial unterstützten Kompetenzerwerbs	313

Intergenerative Kompetenzbilanz

1.	Einführung	317
2.	Jüngere und ältere Arbeitnehmer – Fähigkeiten und Beschränkungen	319
2.1.	Verschiedene Generationen im Betrieb: Potential oder Hemmfaktor betrieblicher Innovationen?	320
2.1.1	Der Begriff des älteren und jüngeren Mitarbeiters	320
2.1.2	Spezifische Vor- und Nachteile des Einsatzes älterer und jüngerer Mitarbeiter: Eine betriebliche Kosten- und Nutzenbilanz	322
2.1.3	Zwischenfazit	327
2.2.	Der Kompetenzbegriff als transaktionales Konstrukt	328
2.2.1	Begriffserläuterung	328
2.2.2	Bestimmungsdimensionen des Innovationspotentials älterer und jüngerer Arbeitnehmer	330
2.3.	Konsequenzen für das Personalmanagement	333
3.	Der Beitrag des Personalmanagements zum effektiven Einsatz intergenerativer Human Ressourcen	333
3.1	Unternehmensphilosophie als Instrument der normativen Sozialintegration	334
3.2	Umsetzung der normativen Sozialintegration durch Personalmanagement, Führung und Organisation	336
3.2.1	Führung und Organisation als Rahmen zur Gestaltung des Personalmanagements	336
3.2.2	Personalwirtschaftliche Aktionsfelder	343
3.3	Fazit: Schwachstellen betrieblichen Personalmanagements	354
4.	Schlußfolgerung	356
	Literatur	360

Forschung und Entwicklung

Ursula Reuther, Hans Leuschner

Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen der betrieblichen Weiterbildung

1.	Vorwort	365
2.	Kompetenzentwicklung – ein interdisziplinäres Anliegen	367
3.	Koordination verschiedener Projekte	370
3.1	Start weitgehend parallel laufender Projekte	370
3.2	Vernetzung durch Kommunikation	371
4.	Projekte der Grundlagenforschung	373
4.1	Schwierige Ausgangsbasis für die Forschung	373
4.2	Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozeß der Arbeit	374
4.3	Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung	376
4.4	Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und individueller Entwicklung, Unternehmens- und Regionalentwicklung	377
5.	Qualifizierungsprojekt für Betriebs- und Personalräte	378
5.1	Betriebs- und Personalräte als Entscheidungsträger und Mitgestalter in Veränderungsprozessen	379
5.2	Neue Inhalte und Formen der Qualifizierung	379
6.	Betriebliche Entwicklungsprojekte der Kompetenzentwicklung mit wissenschaftlicher Begleitung	381
6.1	Kompetenzentwicklung durch innovative Personal- und Organisationsentwicklung	381
6.2	Die Stellung der Projekte in den Betrieben	383
6.3	Die spezifische Rolle wissenschaftlicher Begleiter in Praxisprojekten	383
6.4	Sorgfalt in der konzeptionellen Phase	384
6.5	Vernetzung der Praxisprojekte	386
7.	Betriebliche Entwicklungsprojekte der Kompetenzentwicklung mit Unterstützung externer Berater	387
7.1	Von der Beratung zur Prozeßverantwortung	387
7.2	Kompetenzentwicklung im Zuge organisationaler Veränderungsprozesse	389
8.	Ausblick	390
8.1	Perspektiven des offenen Forschungs- und Entwicklungsprogramms	390
8.2	Ergebnisaussicht für Betriebsprojekte	391
8.3.	Fazit	393
	Autorinnen und Autoren	395