

Stellungnahme zur Einführung eines Kompetenzrasters für die Berufe Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker

COMMET Arbeitspaket II Zusammenfassung

In Deutschland wird Handlungskompetenz als Einheit von Fach-, Sozial- und Personalkompetenz definiert, die der Bewältigung komplexer Anforderungen in Arbeitssituationen gilt.

Die von **GESAMTMETALL** in Auftrag gegebene Vorstudie zur Entwicklung und Erprobung eines sektoralen Qualifikationsrahmens in der Metall- und Elektroindustrie hatte zur Zielsetzung, Daten zur Beschreibung beruflicher Kompetenzen von Facharbeitern in KMU der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg zu gewinnen. Erstens ging es um die biographische Rekonstruktion des Kompetenzerwerbs durch den formalen Qualifikationsweg (allg. bildender Berufsabschluss und Berufsausbildung) zweitens um den formalen wie informalen Kompetenzerwerb (Fort-, Weiterbildungen und Berufserfahrung). Drittens galt sie den konkret ausgeübten Tätigkeiten der Mitarbeiter, über die sich die fachlichen und methodischen Kenntnisse partiell beschreiben lassen.

Die Orientierung an Kompetenzen und der Nachweis von Handlungsfähigkeit sind maßgebliche Determinanten für die Gestaltung und spätere Nutzung des Deutschen Qualifikationsrahmens. Diese Vorgehensweisen werden von den Verbänden, BITCOM, GESAMTMETALL, VDMA und ZVEI unterstützt, die Kompetenzen als die individuelle Fähigkeit, in aktuellen und zukünftigen, offenen und komplexen Situationen selbstorganisiert handeln zu können, definieren. Berufliche Kompetenz beinhaltet fachliche Qualifikationen – Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Methoden – die in konkreten Geschäfts- und Arbeitsprozessen benötigt werden. Darüber hinaus spielen soziale und individuelle Kompetenzen eine Rolle, wie Kooperations- und Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen, Selbstorganisation und Steuerung sowie Reflexions- und Lernfähigkeit.

In Frankreich wurde seit den 60er Jahren an der Ausarbeitung der nationalen Qualifikationsrichtlinien gearbeitet, besonders an der Zusammenstellung von allg. Ausbildungsergebnissen, sowohl für die traditionelle als auch für die kontinuierliche berufliche Ausbildung. Ganz allmählich zeigten sich Validierungs- bzw. Lernmöglichkeiten (VAE Validation des Acquis de l'Expérience: ein System, das einen Teil oder die ganze Qualifikation auf der Basis beruflicher Erfahrung ermöglicht) im Hinblick auf lebenslanges Lernen. Durch die Schaffung der Nationalen Kommission der Berufszertifizierung (**CNCP** – Commission Nationale de la Certification Professionnelle) erfuhr die Verbindung zwischen beruflicher Qualifikation und nationalen Rahmenrichtlinien 2002 eine Beschleunigung.

Die nationalen Qualifizierungsrichtlinien werden von der **RNCT** verwaltet, die alle Zertifizierungen als Basis für das Europäische Niveau als Qualifizierungsindikatoren anerkennt. Außer höherer Ausbildung werden alle Qualifikationen von der Nationalen Kommission professioneller Zertifizierung (**CNCP**) verwaltet. In engem Zusammenhang steht der operationale Index für Jobs und Beschäftigungen (**ROME** – Répertoire National des Métiers et des Emplois), vorgeschlagen der von der Nationalen Agentur für Beschäftigung (**ANPE**), der auf operationalem Weg die Inhalte der verschiedenen Jobs und Beschäftigungen beschreibt, wobei den Kompetenzen jeweils ein ganzer Ausschnitt gilt. Mit mehr als 10000 Jobs und Beschäftigungen ist **ROME** derzeit der einzig vollständige Index, der auf dem Arbeitsmarkt basiert. Wiewohl erst kürzlich in den Nationalindex integriert, wird der **CQP**, (Certificats de Qualifications Professionnelle) immer häufiger von Sozialpartnern und professionellen Organisationen angeboten. Im Dezember 2003 und im Mai wurde neue Bestimmungen für

Berufsausbildungen festgelegt. Dabei kam den Berufsbranchen eine bedeutsame Rolle zu, da ihnen aufgetragen wurde eine wirkliche Branchenpolitik innerhalb der gesetzlichen Richtlinien für ihren sektoralen Bereich zu definieren. Je nach Sektor oder Unternehmen existieren nämlich immer noch mehrere Jobbeschreibungen unter diversen Namen.

Für den Metallverarbeitenden Sektor unterscheidet Italien kompetenzbasierte Jobs, Beschreibungen und Berufsausbildungsprofile. Die der Nationalen Kommission beschreiben Kompetenz und Wissen bezüglich des Ausbildungsplans. Profile werden nach Aktivitäten und Kompetenzen zusammengefasst, wobei die Resultate als Maßstab dienen, falls die Berufe noch unidentifiziert bzw. unvollendet sind. Jede „Profilgruppe“ wird in enger Beziehung zu technisch-professionellen Kompetenzen definiert. Einen intersektoralen Vergleich professioneller Profilen gibt es nicht, doch will die Federmeccanica flexible Richtlinien für Berufsausbildungen erstellen, um den Fokus auf den Kernkompetenzen zu belassen. Die Richtlinien sind als Referenz für den Ausbildungsplan gedacht; der im Falle übergreifender Berufe mehrere Profile umfasst oder verschiedene Produktionsfelder betrifft. Kompetenzprofile können als „Kompetenzziele“ für die Berufsausbildung angesehen werden, weshalb sie Wissen und Fähigkeiten voraussetzen, um mit den Anforderungen in jeder beruflichen Kategorie Schritt halten zu können. Identifizierte Profile erfordern ein Kompetenzspektrum hinsichtlich der Berufsgruppen (von angeleiteten bis zu qualifizierten Jobs), daher gibt es keine Evaluation. Die Kontraktkategorien umfassen das ISFOL Modell innerhalb der nationalen Kommission was Ausbildung, neue Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. neue Beschreibungen innerhalb derselben Profilgruppe und Fachübergreifende Kompetenzen in jeder Gruppe angeht.

Finnland liefert ein gutes Kooperationsbeispiel zwischen Unternehmergeist, gesunder Planung und lokaler Kooperation zwischen der Karelia Welding Oy und Carelmet Oy in Kitee, 135 km von Joensuu entfernt. Hinsichtlich der Arbeitsstätte bekamen die Unternehmer von den lokalen Behörden zwar 11 Werkstätten und Hallen doch keine qualifizierten Arbeiter, deren Training sie selbst in die Hand nahmen. Sie brauchten 10-15 qualifizierte Arbeiter. Um diese zu rekrutieren und auszubilden, half ihnen die lokale Arbeitsagentur. Für vierzehn Auszubildende, acht Eisenblecharbeiter, Schweißer und sechs Maschinisten wurden die zu verrichtenden Tätigkeiten exakt auf die Erfordernisse der Firmen zugeschnitten, deren Ausbildung im September 2008 begann und im Februar 2009 endete. Ein dringliches Anliegen ist die Ausbildung von zukünftigen Arbeitern im Bereich Stahlblech, Schweißen, Montage, Stahlbau, Drehen, Fräsen, Bohren, Schleifen und Trimmen, für die jede Gruppe eine Spezialausbildung braucht. Das Beispiel zeigt einen generellen finnischen Trend mit einer langen Tradition von Erziehung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik. Kooperation zwischen Arbeitsgruppen und Komitees für Gesetzesänderungen im Arbeitsbereich haben Sozialpartner als Mitglieder. Die Aktivitäten der verschiedenen Sozialpartner in Finnland werden durch die Aktionen verstärkt, die von den anderen öffentlichen Akteuren begonnen werden. Die Konföderation der Finnischen Industrien ist in zwei Initiativen involviert „Services 2020“ und „Educational Intelligence“, die zusammen mit den Sozialpartnern in ganz Finnland durchgesetzt wurden, um die zukünftigen Bedürfnisse bezüglich der Fähigkeiten und Kompetenzen von Angestellten in Unternehmen zu definieren. Die Tendenz für Erwachsenenbildung und Ausbildung ist steigend.

Spanien liefert eine Vision der Übereinstimmung zwischen Berufsausbildung und der Bedürfnisse der Firmen und bezieht sich auf die gegenwärtigen Veränderungen. Seit 1990 beginnt die Berufsausbildung im Alter von 16 Jahren, nach Abschluss der Gesamtschule. Dies ist der Grund weshalb es nur ein mittleres und hohes Niveau gibt. Seit einigen Jahren versucht die spanische

Regierung, um die Bedürfnisse der Firmen zu berücksichtigen, Modifikationen am Unterrichtssystem vorzunehmen, was in der Schaffung von INCUAL (Nationales Institut für Qualifikation und dem Qualifikationskatalog) resultierte, die 2006 von der INCUAL und vom Ministerium für Erziehung und Wissenschaft publiziert wurden. Die Sozialpartner des VT Systems sind die Ministerien für Erziehung, Wissenschaft und Sport und für Wissenschaft und Innovation, und im Falle Barcelonas ist das Erziehungsmanagement von der Katalanischen Regierung abhängig, von Berufsschulen, Studenten und ihren Familien. Der Report spiegelt kontroverse Meinungen aus der Perspektive der Betroffenen und die Situation der Berufsausbildung. Firmen klagen über einen Mangel an Auszubildenden. Sie würden begrüßen wenn es mehr Personen mit abgeschlossenen Berufsausbildungen gäbe, dann brauchten sie die Lücken nicht mit Umschülern oder Facharbeitern aus anderen Ländern zu füllen oder sogar mit graduierten Studenten. Arbeitgeber verlangen eine Überholung der Anforderungen für Auszubildende.

Da es in Spanien keine Ausbildungsverpflichtung gibt, sind Interessenten meist motiviert und solche, die es nicht sind können von den Ausbildungsbetrieben abgelehnt werden. Aus diesem Grunde ist das Vorbildungsniveau unterschiedlich. Dies wirft die Frage auf, warum die Zahl der Auszubildenden so niedrig ist, wenn die Nachfrage nach technischen Absolventen so hoch ist. Lehrer glauben, dass Eltern ihre Kinder ungern auf Technikerschulen schicken, wenn nicht einmal Ingenieure hohes soziales Ansehen genießen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Berufsausbildung in Spanien gut ist, doch eher beginnen könnte, und dass das Image von Technikern aufgewertet werden muss.

In Dänemark existiert seit drei Jahren das Projekt „Vocational Qualification Transfer System“. Dies ist eine Zusammenarbeit zwischen sieben Partnern in ganz Europa zur Erprobung einer neuen Methode für die Beschreibung von professionellen Kompetenzen. Das Projekt entwickelte eine Arbeitshilfe/Model für das Vergleichen von Qualifikationen und Kompetenzen die in den verschiedenen Ländern erreicht wurden. Das Projekt ist entsprechend der Kopenhagener Vereinbarung erdacht und wurde mit einem Europäischen Preis ausgezeichnet. Der Kern des Projekts bezieht sich auf die Entwicklung der Kompetenz Matrix, in der es für die Behörden und andere Schulen möglich ist, Kompetenzen grenzübergreifend zu beschreiben und zu überführen.

In Ungarn hat der Berufsaufbildungsgesetz von 2005 das **NQR** (Nationales Qualifikationsregister) von 1994 ersetzt, das zu wenige Ausbildungsplätze zur Verfügung stellte, um die Nachfrage des Arbeitsmarkts zu decken. In Anbetracht von 2,5 Millionen Angestellten weiterbildungsbedürftigen Angestellten und 1 Million Unqualifizierten reichten jährlich 250.000 Ausbildungsplätze nicht. Alle Qualifikationen, in der überarbeiteten Version von NQR bestanden aus einer begrenzten Anzahl von ausgesuchten Modulen und Erfordernissen. Jedes Modul umfasste eine Kompetenzgruppe mit für die Qualifikation entsprechender Charakteristika und war klassifiziert gemäß professionellen, personellen, sozialen und methodologischen Kompetenzen. Output Modularisierung gewährleistet die Möglichkeit von Mobilität zwischen Qualifizierungen. Wenn jemand zum Beispiel eine Qualifikation mit bestimmten Kompetenzen hat, die sich mit Kompetenzen anderer Qualifikationen überschneiden, hat diese Person es leichter eine neue Qualifikation zu erwerben und der Erwerbsprozess wird auch viel kürzer sein, weil weniger Prüfungen abgelegt werden müssen. Analysen zeigen, dass es sowohl in Beschäftigungen als auch in Jobs beträchtliche Überlappungen zwischen Kompetenzen gibt. NQR, das für die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zuständig ist, muss diese Ergebnisse berücksichtigen und eine Methode finden, nach der die überlappenden Kompetenzgruppen, die auch partielle Qualifikation genannt werden können, vom Staat anerkannt

werden. Eine partielle Qualifikation ermöglicht einer Person zumindest einen Job auszuüben. Modulare Berufsausbildung wurde 2006 eingeführt und gegenwärtig ist Ungarn auf der zweiten Stufe der Modularisierung angekommen, wenn man dort jetzt über die Organisation des Ausbildungsprozesses spricht, in dem der Ablauf der Modularisierung eine wichtige Rolle spielen wird. Obwohl die traditionelle Schul- und Berufsausbildung nicht kompatibel sind, müssen beide Konzepte miteinander in Einklang gebracht werden.

Projektpartner:

P1 bbw Deutschland

P2 UPM Spanien

P3 CEFORALP Frankreich

P4 Kopernikusz Ungarn

P5 SIAV Italien

P6 SDE College Dänemark

P7 ISAI FCG Finnland



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Mitteilung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.