

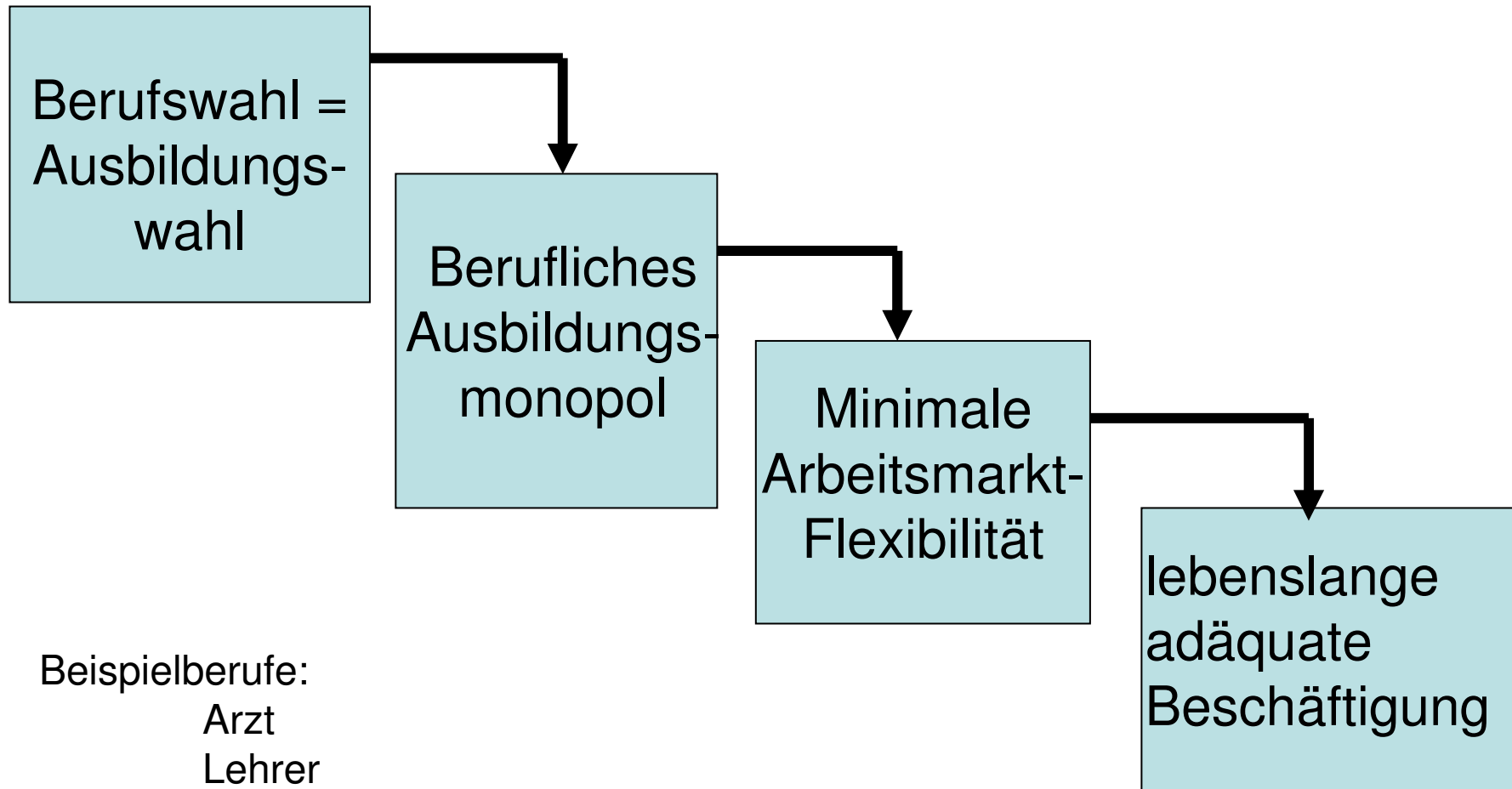
Durchlässigkeit und Anrechnung aus der Sicht der Arbeitsmarktforschung

Vortrag auf der ANKOM-Fachtagung
am 18. September 2007 in Berlin

Dr. Werner Dostal

bisher Berufs- und Qualifikationsforschung im IAB

Traditionelle Sichtweise



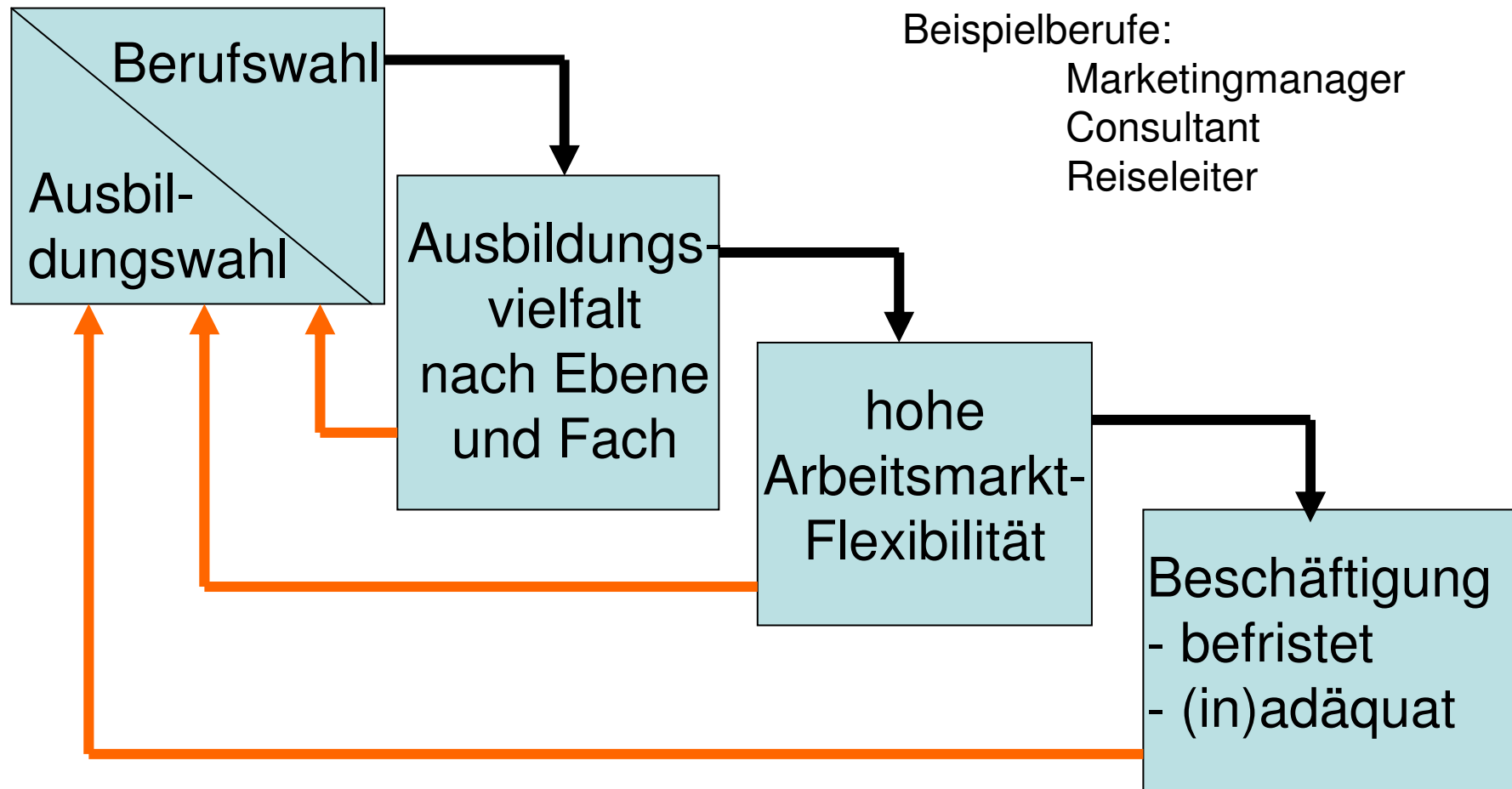
Beispielberufe:

Arzt

Lehrer

Fliesenleger

Heutige Situation



Relevante Aspekte

1. Vielfalt der Lernorte und –arten
2. Spezialisierung und Halbwertszeit
3. Bildungs- und Erwerbsbiografien
4. Absicherungsmentalität der Individuen
5. Akkreditierung und Rating
6. Zertifizierung von Erfahrungswissen
7. Joker-Mentalität der Arbeitgeber
8. Absicherungsmentalität der Personalfachleute

Vielfalt der Lernorte und –arten

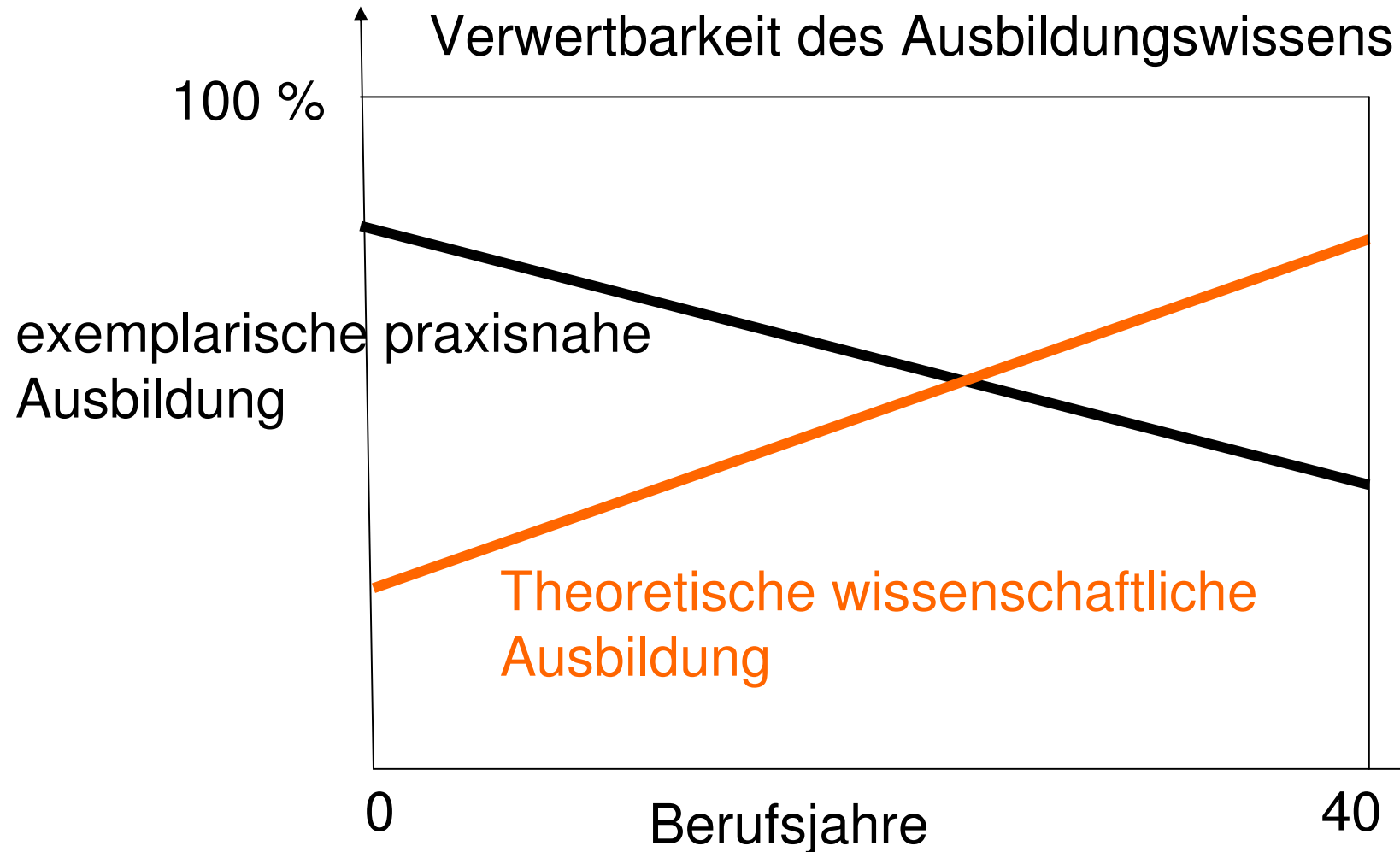
Lernorte und –arten zeigen heute eine nicht mehr überschaubare Vielfalt

Die Konkurrenz aller Bildungsakteure gegeneinander reduziert die Transparenz

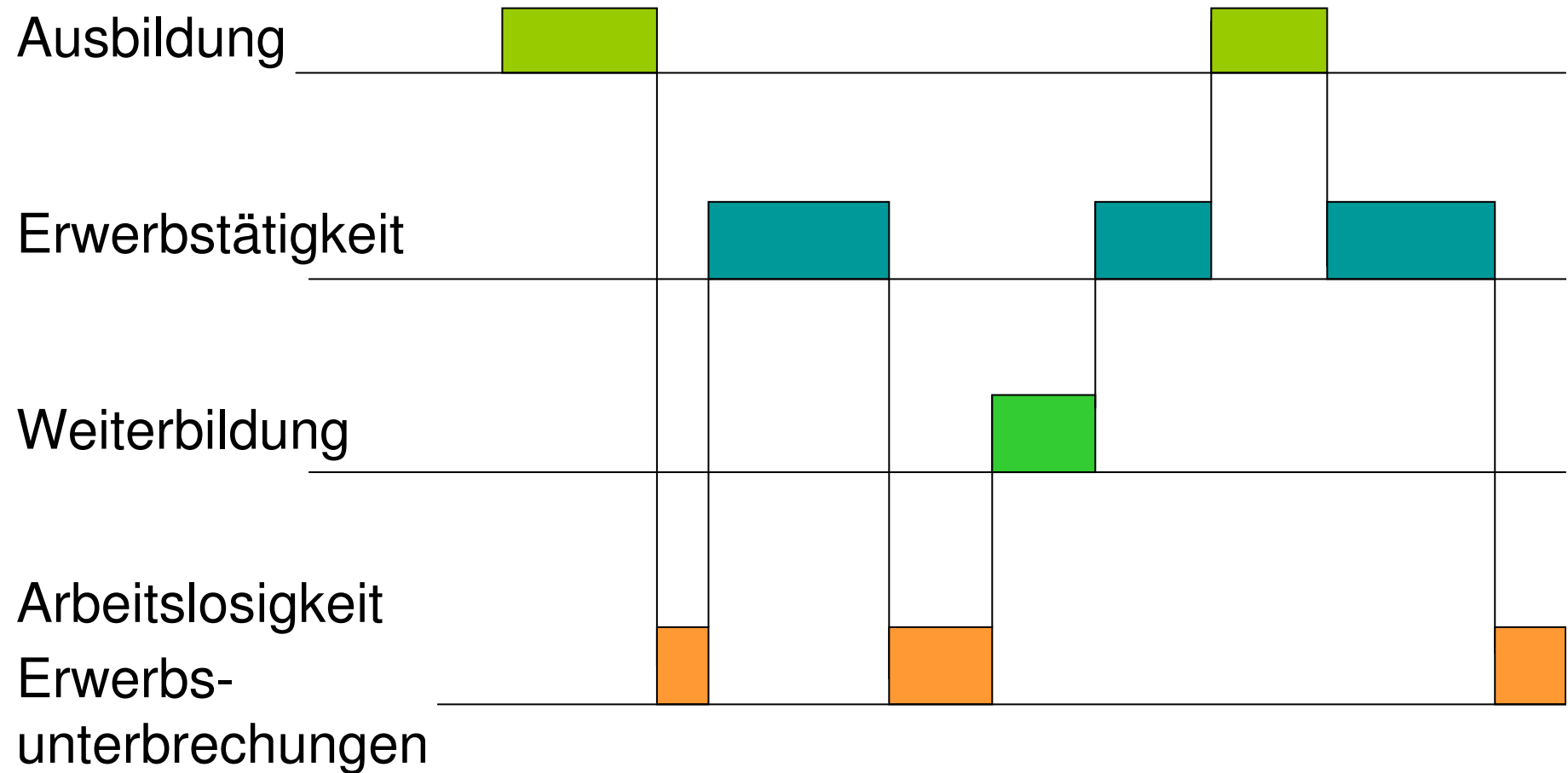
Anrechnung fremd erworbener Qualifikationen ist durchaus unbeliebt und macht die Planung und Realisierung kompliziert

Bildungspatchwork wird auf dem Arbeitsmarkt nicht geschätzt

Spezialisierung und Halbwertszeit



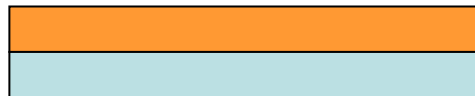
Bildungs- und Erwerbsbiografien



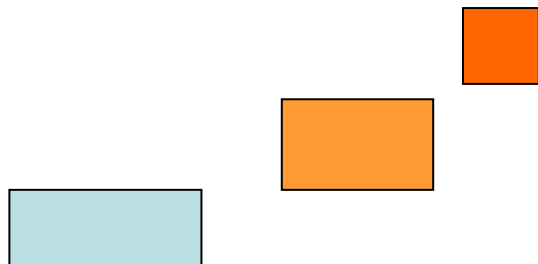
Absicherungsmentalität der Individuen



Konsequente Doppelausbildungen



Integrative Ausbildungen
„Bindestich-Ausbildungsgänge“



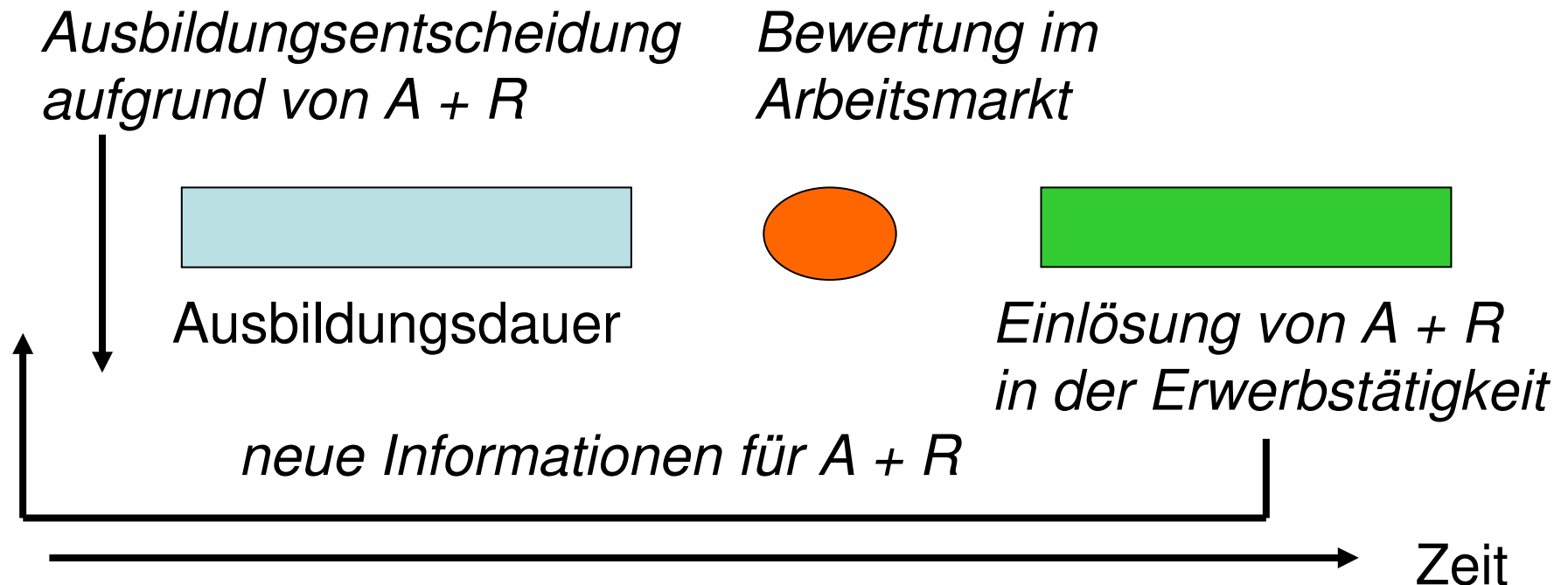
Formale Höherqualifizierung

Absicherungsmentalität vor allem bei Bildungsaufsteigern

Akkreditierung und Rating

Akkreditierung und Rating benötigen einen „langen Atem“, da es sich um Regelkreise handelt

Eine Extrapolation ist eigentlich unzulässig!



Zertifizierung von Erfahrungswissen

Erfahrungswissen hat nur eine begrenzte Halbwertszeit. Damit haben derartige Zertifikate ein klares Verfallsdatum.

Erfahrungswissen ist in speziellen Aufgabenfeldern erworben worden und nicht immer auf andere übertragbar.. Über seine Portabilität gibt es wenig empirische Belege.

Erfahrungswissen kann auch störend sein, wenn es auf veränderte Rahmenbedingungen trifft. Es muss „entsorgt“ werden können.

Die Bewertung von Erfahrungswissen-Zertifikaten erfolgt im Arbeitsmarkt und nicht im Bildungswesen oder der Bildungspolitik.

Joker-Mentalität der Arbeitgeber

In einer dynamischen Wirtschaft legen Arbeitgeber Wert auf den universellen Einsatz ihrer Stammbeslegschaften. Aus diesem Grunde haben Flexibilität und die vielfältigen Schlüsselqualifikationen einen hohen Marktwert. Dies führt zu steigenden Anforderungen an die Kompetenz der Mitarbeiter.

Eine längerfristige Personalplanung findet nicht (mehr) statt.

Die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) nimmt zu.

Absicherungsmentalität der Personalfachleute

In größeren Organisationen sind Personalfachleute rechenschaftspflichtig. In Fällen falscher Personalentscheidungen werden sie zur Verantwortung gezogen.

Das führt zu einer Dominanz formaler Aspekte und unterstützt Akkreditierung und Rating.

Vor allem aus diesem Grunde engt sich der Arbeitsmarkt ein, weil in der Vorphase auch geeignete Bewerber wegen formaler Defizite bereits ausgeschieden werden.

Akkreditierung und Rating entwickeln ein Eigenleben.

Probleme

Durchlässigkeit und Anrechnung sind Elemente der individuellen Bildungsökonomie. In Deutschland hat dieser Forschungszweig im Unterschied zu anderen Ländern (Beispiel USA: Gary Becker 1966) immer im Schatten der institutionellen Bildungsökonomie gestanden. Hier ist eine neue Schwerpunktsetzung erforderlich.

Im Bildungssystem praktizierte Durchlässigkeit und Anrechnung müssen den Arbeitsmarktteuren überzeugend vermittelt werden, sonst behalten sie das Odium des Etikettenschwindels.

Ein allgemeiner breit anwendbarer Kompetenzbegriff kann nicht festgelegt werden. Seine arbeitsmarktrelevante Bedeutung ist bislang wesentlich vernachlässigt worden.

Empfehlungen für die Forschung

Wiederaufnahme einer leistungsfähigen Berufsforschung zur Klärung der aktuellen Relevanz des Berufsbegriffs als Klammer für in sich ausgewogene Kompetenzelemente.

Ermittlung des optimalen Lernortes für die im Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen aus berufspädagogischer Sicht.

Methodenentwicklung zur Gestaltung adäquater Nahtstellen zwischen den verschiedenen Bildungsebenen und -bereichen.

Analyse der Interessenkonflikte der verschiedenen Akteure im gesamten Bildungssystem