



Lebenslange Kompetenzentwicklung

Eine Systemskizze

18. April 2024, Dr. Petra Hämmerle / George Streit

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Ausgangslage | 3 |
| 2 | Die Anforderungen an die Berufsbildung und die betriebliche Bildung | 4 |
| 3 | Ein möglicher Konzeptansatz | 5 |
| 3.1 | Die Kompetenz-Einschätzung | 6 |
| 3.2 | Die Kompetenz-Entwicklung | 7 |
| 3.3 | Die Kompetenz-Dokumentation | 8 |
| | Aufbau eines adäquaten Systems | 9 |

Megatrends wie die Globalisierung, Upskilling und Digitalisierung (insbesondere KI) verändern unsere Arbeitswelt dynamisch: Arbeitsinhalte verändern sich, einzelne Tätigkeiten oder ganze Berufsprofile verschwinden, neue Arbeitsformen entstehen. Die Frequenz, mit der diese Veränderungen stattfinden, wird immer höher. Umso wichtiger ist die Frage danach, wie Berufspersonen ihr berufliches Können ein Leben lang weiterentwickeln können, um mit der Dynamik des Arbeitsmarktes Schritt zu halten.

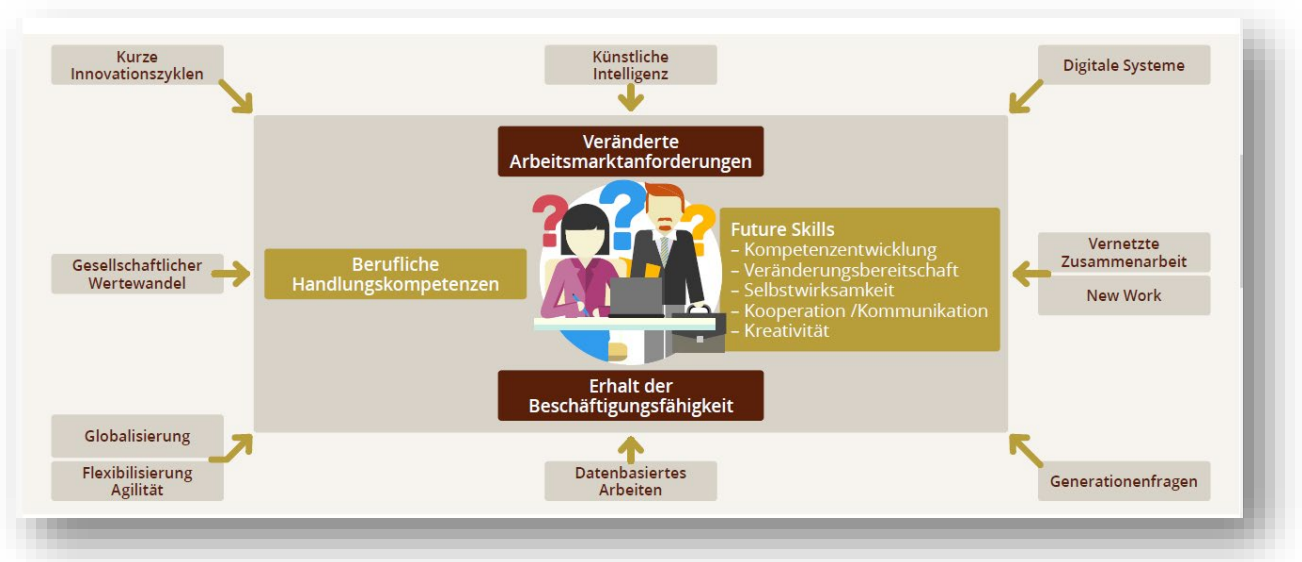
Lebenslanges Lernen ist ein Konzept, das regelmässig Hochkonjunktur bei Bildungsfragen hat. Nicht zuletzt dadurch, dass die Europäische Kommission Anfang der 2000er Jahre den «europäischen Raum des Lebenslangen Lernens» ausgerufen hat. Damit wurde das Lebenslange Lernen klar zum Schlüsselement des strategischen Ziels von Lissabon, Europa zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wissensgesellschaft der Welt zu machen. Die Schweiz als strategische Partnerin der Europäischen Union ist davon unmittelbar betroffen. Studien wie «Arbeit 2050» der Bertelsmann Stiftung zeigen, dass es zunehmend wichtig wird, Berufspersonen auf dynamische Arbeitswelten vorzubereiten (Daheim & Wintermann 2019), sie in die Lage zu versetzen, flexibel und beweglich auf Veränderungen zu reagieren und die Erweiterung ihres beruflichen Könnens proaktiv zu gestalten.

Viele Angebote rund um die lebenslange Weiterentwicklung von beruflichem Können setzen nach wie vor auf formale Lernsettings, in denen Bildungsmaßnahmen abseits des Arbeitsplatzes überwiegen: Schulungen, Seminare, Lehrgänge, Weiterbildungen. Auch wenn formale Weiterbildungen einen wichtigen Platz in der beruflichen Laufbahn innehaben, sind sie in der Regel zu statisch, um mit dem raschen Wandel der Arbeitswelt mithalten zu können.

In dieser Projektidee wird ein zweiter Weg – ergänzend zu den formalen Lernsettings – skizziert.

2 Die Anforderungen an die Berufsbildung und die betriebliche Bildung

Die Veränderungen in der Arbeitswelt werden breit diskutiert. Die Veränderungen bzw. Trends haben Auswirkungen auf die beruflichen Handlungskompetenzen. Es zeigt sich jedoch immer mehr, dass auch berufsübergreifende Future Skills an Relevanz gewinnen.



Die Betriebe sind gefordert, Ihrer Mitarbeiter/innen bzw. Teams für die neuen Herausforderungen zu befähigen.

Die Trägerschaften der Berufe sind gefordert, ihre formalen Abschlüsse regelmässig zu reformieren, um sie zukunftstauglich zu gestalten. Es zeigt sich jedoch, dass diese «grossen» Qualifikationsmassnahmen nicht ausreichen, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Berufsleute zu erhalten.

Die Befähigung der Berufspersonen wird somit dynamischer, schneller und vor allem bedarfsgerechter in Bezug auf die zukünftigen Anforderungen im Arbeitsleben.

Es benötigt neben den formalen Abschlüssen im Berufsbildungssystem und den innerbetrieblichen Lehrgängen ein non-formales System in der beruflichen Bildung, welches die lebenslange Kompetenzentwicklung von Berufspersonen systematisch und zielgerichtet in Bezug auf die zukünftigen Anforderungen unterstützt.

Im folgenden Kapitel wird ein möglicher Konzeptansatz skizziert.

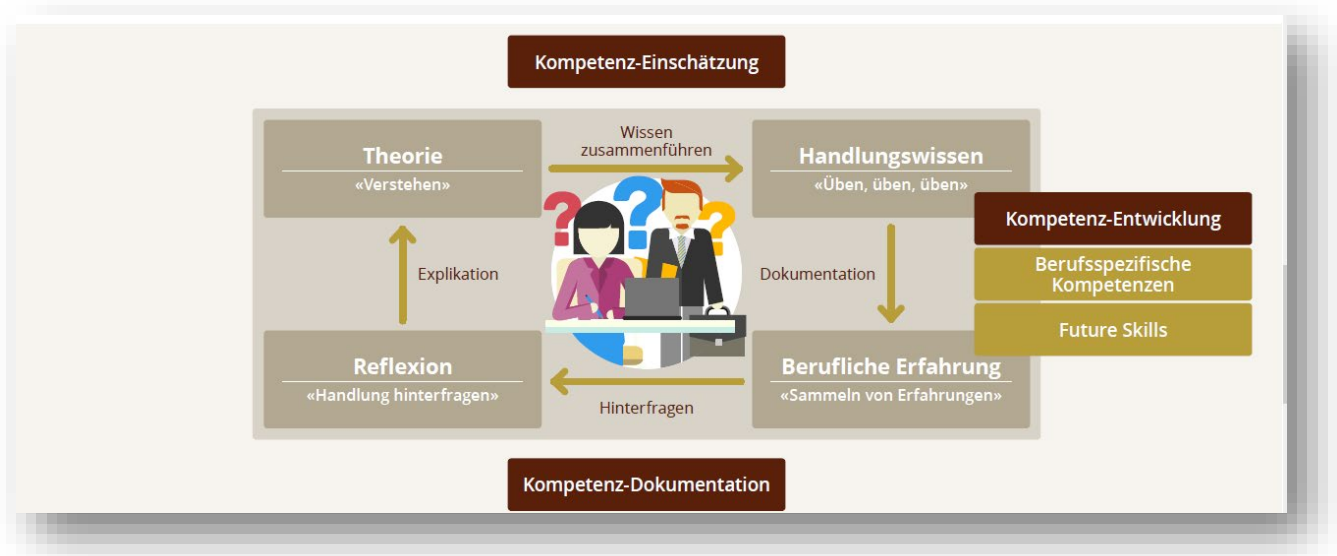
3 Ein möglicher Konzeptansatz

Zur lebenslangen Kompetenzentwicklung zählt alles, was die Berufspersonen tun und was ihnen einen Erkenntnisgewinn oder einen Zuwachs an Können bringt. Dazu gehören zum einen formal erworbene Zertifikate und Abschlüsse. Zum anderen gehören auch alle weiteren Kompetenzen, welche im Arbeitsleben oder in der Freizeit erworben wurden. Das Konzept des lebenslangen Lernens lässt den Weg, wie die Bevölkerung ihr Können ein Leben lang erweitert, also bewusst offen. Frei nach dem Motto «Lebenslanges Lernen ist, was du daraus machst».

Relevante Kompetenzen systematisch zu entwickeln, zu dokumentieren und sie somit für die beruflichen Aufgaben bzw. die persönliche Laufbahn nutzbar zu machen, benötigt ein Entwicklungs- und Beurteilungssystem, welches einfach handhabbar und zukunftsorientiert ausgerichtet ist.

Um die Handlungskompetenzen gezielt entwickeln zu können, ist es wichtig die verschiedenen Stufen der Kompetenzentwicklung zu durchlaufen. Das beinhaltet neben einer umfassenden theoretischen Basis das Aneignen von Handlungswissen, beruflicher Erfahrung und einer wirksamen Reflexionsfähigkeit. Die Berufsleute werden durch ein System unterstützt, welches auf die Stufen der Kompetenzentwicklung abgestimmt ist.

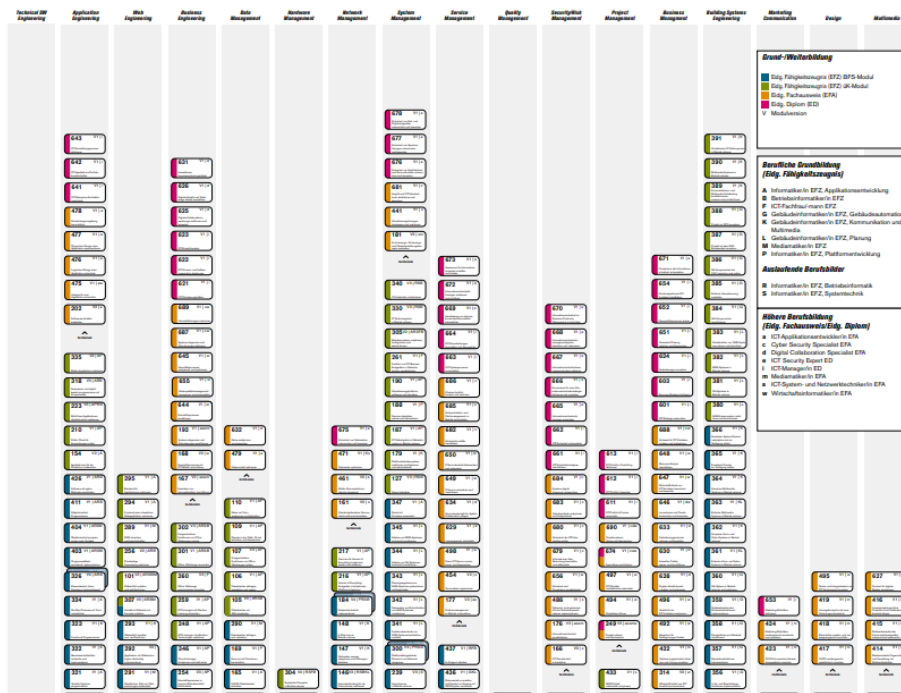
Die folgende Grafik zeigt die verschiedenen Systembestandteile im Überblick auf.



3.1 Die Kompetenz-Einschätzung

Um die eigenen Handlungskompetenzen zielgerichtet weiterentwickeln zu können, braucht es einen Referenzrahmen für die Beurteilung – vor allem auch in Bezug auf die zukünftig erforderlichen Kompetenzen, welche oftmals eine überfachliche Ausprägung haben. Im Folgenden werden zwei mögliche Beispiele als Illustration aufgeführt:

Modulbaukasten ICT Berufsbildung



Quelle: Modulbaukasten.ch

Als Illustration ein mögliches Kompetenzraster zur Selbst- und Fremdeinschätzung



Als Illustration eine Auswertung zur Kompetenzvalidierung



3.2 Die Kompetenz-Entwicklung

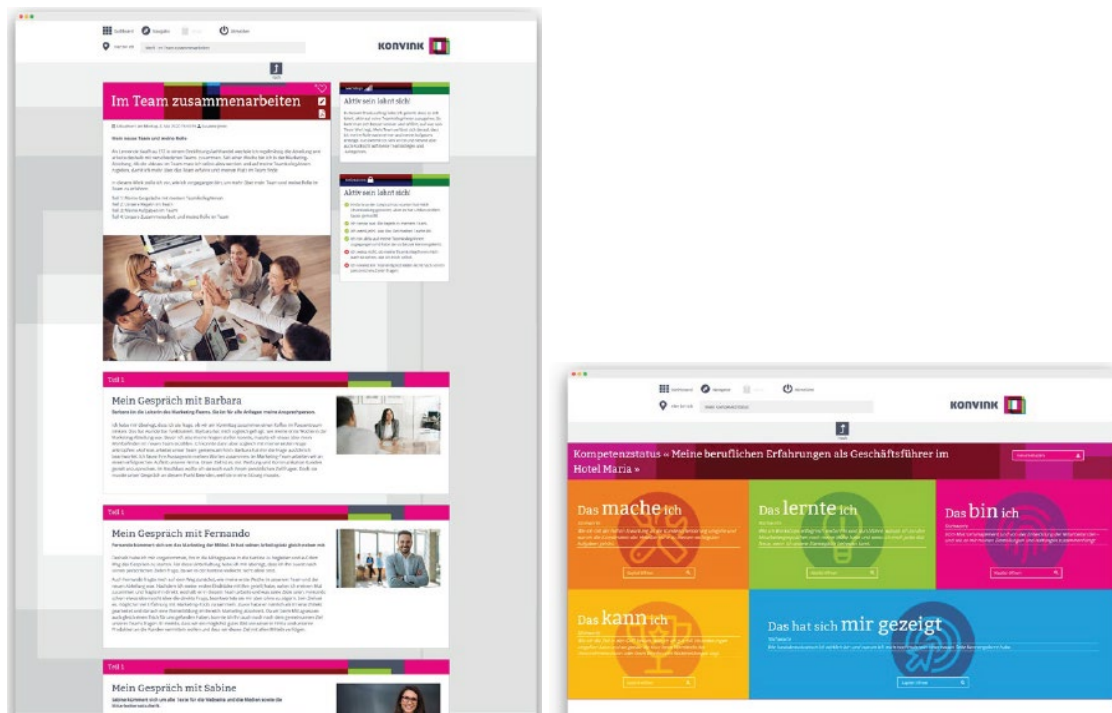
Niederschwellige, non-formale Entwicklungsangebote - abgestimmt auf die beruflichen Handlungskompetenzen und die zukünftig, erforderlichen – oftmals überfachlichen - Kompetenzen – ermöglichen den Berufspersonen eine wirksame Kompetenzentwicklung und somit eine Sicherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit.

Die Kompetenzentwicklungsmassnahmen müssen niederschwellig – orts- und zeitunabhängig – zur Verfügung stehen. Es ist wichtig, dass die Berufspersonen bei einem konkreten Bedarf ihre Kompetenzen weiterentwickeln können. Dies ist eine wichtige Anforderung für die Attraktivität des Entwicklungssystems.

3.3 Die Kompetenz-Dokumentation

Um die erworbenen Handlungskompetenzen für die berufliche Laufbahn sichtbar zu machen, benötigt es einerseits Instrumente zur Kompetenzmessung und andererseits Dokumentationssysteme, um das eigene Kompetenzprofil für Dritte visibel zu gestalten. Im Folgenden wird ein mögliches Beispiel für ein Dokumentationssystem als Illustration aufgeführt:

Als Illustration ein mögliches Persönliches Portfolio



Aufbau eines adäquaten Systems

Aktuell ist es mehrheitlich so, dass die einzelnen Betriebe im Rahmen ihrer Personalentwicklungsmassnahmen oder einzelne Trägerschaften solche Systeme entwickeln. Dies ist aufwendig und kostenintensiv.

Es wäre von Vorteil, eine Partnerschaft von interessierten Organisationen zu bilden, um ein entsprechendes System aufzubauen und zu betreiben.