

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung



Effizienter anerkennen mit Kompetenzfeststellung und KI - mit diesem Thema beschäftigt sich der Artikel und vor dem Hintergrund beleuchtete eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Machbarkeitsstudie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), inwiefern Prozesse der Beratung, Gleichwertigkeitsprüfung und (Teil-)Qualifizierung stärker verknüpft und weiterentwickelt werden können.

Schlagworte: Kompetenzfeststellung; KI; Anerkennungsberatung; Gleichwertigkeitsprüfung; Qualifizierung
 Zitiervorschlag: Krahl, D. & Roser, L. (2024). Effizienter anerkennen mit Kompetenzfeststellung und KI. *weiter bilden*, 31(1), 41-41. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2401W011>

E-Journal Einzelbeitrag
 von: Diana Krahl, Laura Roser
 Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Effizienter anerkennen mit Kompetenzfeststellung und KI

Einblick

aus: Fachkräfte sichern - validieren - anerkennen (WBDIE2401W)
 Erscheinungsjahr: 2024
 Seite: 41
 DOI: 10.3278/WBDIE2401W011

Effizienter anerkennen mit Kompetenzfeststellung und KI

DIANA KRAHL, LAURA ROSER

Neben dem Herzstück, der Gleichwertigkeitsprüfung, sind einschlägige Beratungs- und Qualifizierungsangebote zentrale Säulen auf dem Weg zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (s. hierzu auch den Beitrag von Böse & Atanassov in diesem Heft). Allerdings gehen diese Prozesse nicht immer nahtlos ineinander über und bewegen sich jeweils in einem Spannungsfeld zwischen Standardisierung und Individualisierung. Beratungskräfte müssen den Bogen zwischen unterschiedlichsten Fallkonstellationen und dem deutschen Berufsbildungssystem schlagen, Anerkennungsbehörden heterogene internationale Qualifikationen im Rahmen rechtlicher Vorgaben bewerten. Muss für die volle Gleichwertigkeit eine Qualifizierung absolviert werden, so fehlt es oftmals an passenden (Kurs-)Angeboten bzw. bieten die Bescheide der Anerkennungsbehörden teilweise keine ausreichende Grundlage für die Konzeption von (individuellen) Maßnahmen.

Vor diesem Hintergrund beleuchtete eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Machbarkeitsstudie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), inwiefern Prozesse der Beratung, Gleichwertigkeitsprüfung und (Teil-)Qualifizierung stärker verknüpft und weiterentwickelt werden können. Zentrale Ergebnisse der auf leitfadengestützten Interviews (n=20) sowie auf einem Expert*innen-Workshop basierenden Studie zeigen, dass Teilqualifizierungen aktuell nur begrenzt im Kontext Anerkennung nutzbar sind (u. a. da sich die Bescheide der Anerkennungsbehörden nicht automatisch in die »Kompetenzbündel« von TQs übersetzen lassen). Jedoch bieten Kompetenzfeststellungsverfahren sowie digitale bzw. KI-Tools Potenzial zur Verbesserung bzw. Beschleunigung von Anerkennungsprozessen – und zwar an den Schnittstellen Anerkennungsberatung, Gleichwertigkeitsprüfung und Qualifizierung.

Anerkennungsberatung

Beratung kann zielgerichteter erfolgen, wenn im Vorfeld oder im Rahmen der Beratung die Kompetenzen und Potenziale der Ratsuchenden (realistisch) erfasst werden – bspw. durch ganzheitliche, biografieorientierte Tools.

Zudem müssen Beratungskräfte eine Fülle an Informationen zu (berufsspezifischen) Rechtsgrundlagen, (inter)

nationalen Berufsbildern, relevanten Akteuren und Qualifizierungsoptionen überblicken. Die Entwicklung einschlägiger digitaler Tools mit Filterfunktion ähnlich dem »Anerkennungs-Finder« (→ www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/profis.php) könnte gewährleisten, dass tatsächlich alle bestehenden Optionen von Einwanderung über Qualifizierung bis zur beruflichen Integration ausgelotet werden.

Gleichwertigkeitsprüfung

Die Gleichwertigkeitsprüfung erfolgt i. d. R. auf Basis einer Dokumentenanalyse. Können Unterlagen nicht vorgelegt werden, erlaubt §14 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes auch sonstige Verfahren wie Arbeitsproben oder Fachgespräche. Dabei hat sich im dualen Bereich die Qualifikationsanalyse (QA) als fundiertes (wenn auch aufwändiges) System bewährt, auch im Hinblick auf die Qualifizierungsplanung. Möglichkeiten der Skalierbarkeit der QA sollten weiter geprüft und die (berufsfeldübergreifende) Etablierung als regelhafte Ergänzung bzw. Alternative zur Dokumentenprüfung erwogen werden.

KI-Tools bieten Potenzial für eine effizientere Gleichwertigkeitsprüfung, auch bei Antragstellungen aus dem Ausland, z. B. durch automatisierte Übersetzung von Curricula oder die Einschätzung beruflicher Handlungskompetenzen auf Basis von KI-basierten Fachgesprächen und simulierten Arbeitsproben mithilfe von Augmented/Virtual Reality.

Qualifizierung

Losgelöst von der QA können Verfahren zur Kompetenzfeststellung die beschiedenen Defizite weiter ausdifferenzieren und so eine passgenauere Qualifizierungsplanung unterstützen und ggf. die Qualifizierungsdauer verkürzen. Dabei greifen anforderungsorientierte Verfahren zum relevanten Referenzberuf. Datenbanken wie KURSNET (→ www.arbeitsagentur.de/kursnet) bieten Übersichten zu Qualifizierungsangeboten im Kontext Anerkennung, müssen allerdings manuell bedient werden. KI-Technologien bieten auch hier Ansatzpunkte für effizientere Verfahren – wenn bspw. einem Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit per automatisiertem Verfahren passende Ausgleichsmaßnahmen zugeordnet werden.

Die betrachteten Potenziale für effizientere Anerkennungsprozesse wirken jedoch nur, wenn sie in gelebte Praxis umgewandelt werden.

DIANA KRAHL UND LAURA ROSER

sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

diana.krahl@f-bb.de / laura.rosen@f-bb.de