

Von der Kompetenzfeststellung zur Kompetenzentwicklung
-
CEMES eine Methode und eine Onlineplattform zur
Kompetenzentwicklung

* **C**ompetence **E**valuation **M**ethod for **E**uropean **S**pecialists

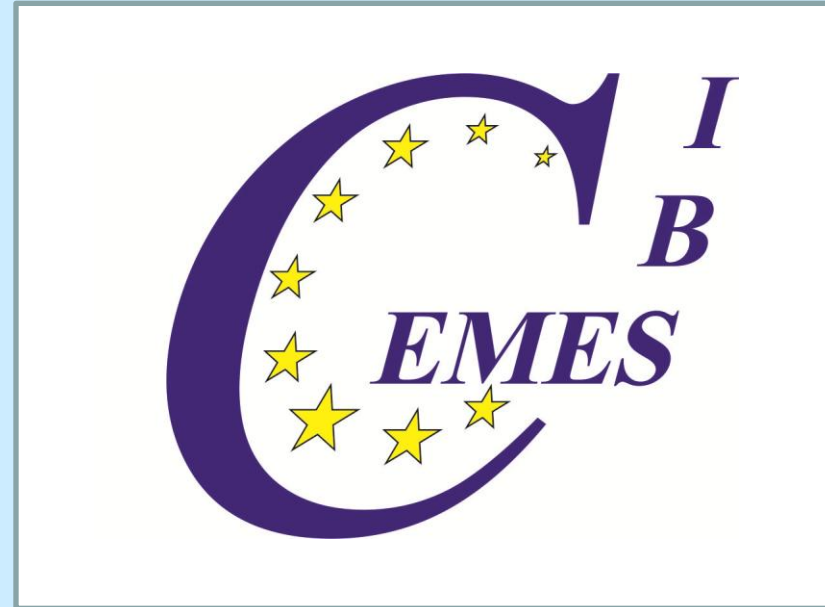
IBS – CEMES Institut GmbH

Cottbuser Str. 4

01979 Lauchhammer

Tel.: 03574 121212

Fax 03574 121266



Zertifiziert durch:



<http://www.bildung-ibs.de>

ibs@bildung-ibs.de

Ausgangssituation

Nur etwa ein Drittel der Menschen arbeiten in dem Beruf, den sie einmal erlernt haben.

Während des Berufslebens werden permanent Wissen und Kompetenzen erworben.

Der Kompetenzerwerb erfolgt überwiegend durch nichtformales bzw. über informelles Lernen und nur zu einem geringen Teil durch formales Lernen.

Nachweise, wie Zertifikate oder Urkunden, gibt es nur für das formale Lernen, wodurch der größte Teil der persönlichen Kompetenzen nur eingeschränkt für die berufliche Weiterentwicklung wirkt.

Der Besuch von formellen Bildungsgängen nur zum Erwerb einer Anerkennungsurkunde für schon vorhandene Kompetenzen bedeutet eine Verschwendung von Human Ressourcen.

Ausgangssituation

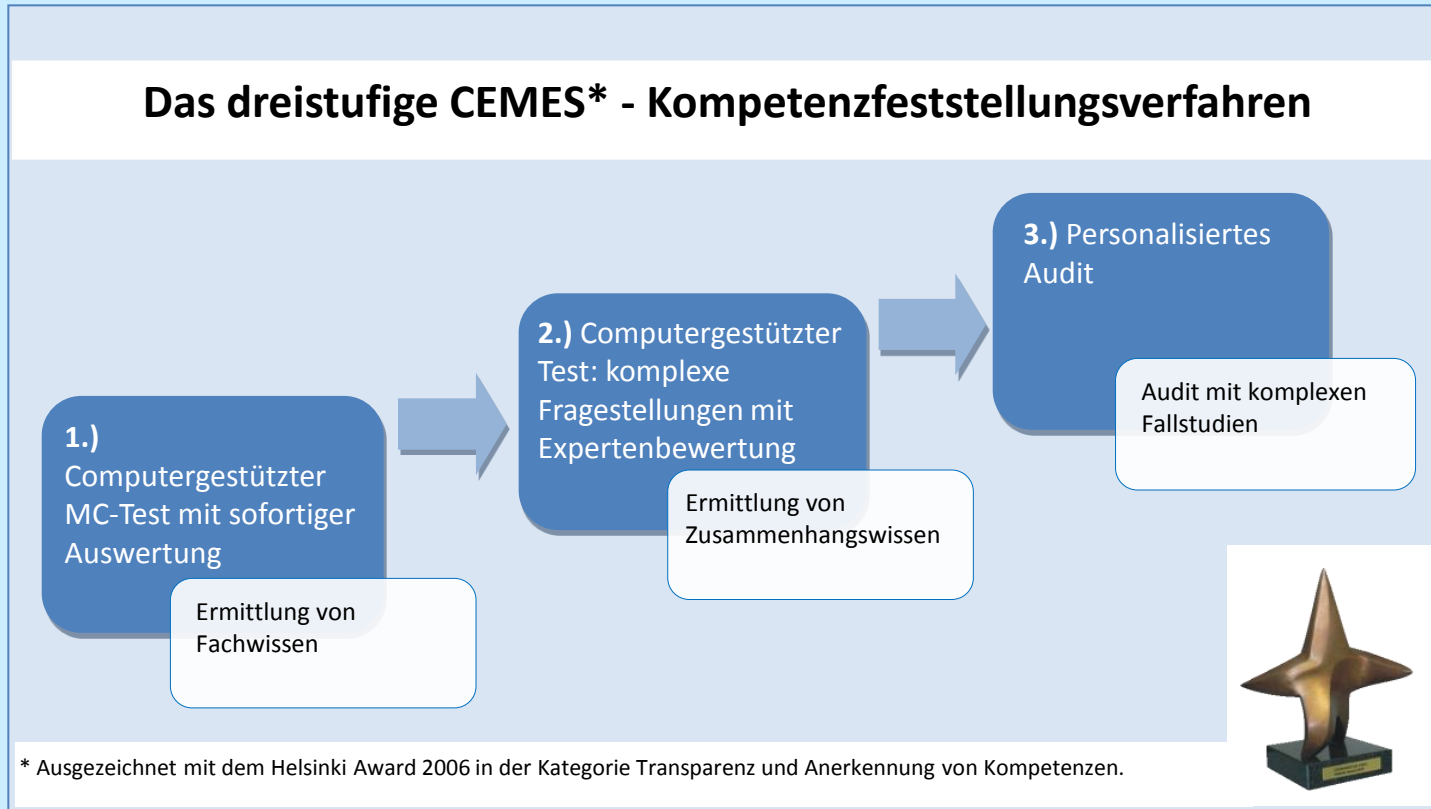
Die Mitarbeiter werden mit einer gesuchten Kernkompetenz eingestellt. Die tatsächlichen Arbeitsaufgaben erfordern in Unternehmen sehr oft Kompetenzen auch in zusätzlichen anderen Tätigkeitsbereichen.

Zwei Erfordernisse:

Mitarbeiter üben Tätigkeiten aus, für die die vorhandenen Qualifikationen nicht ausreichen. Daraus resultiert ein **Qualifizierungsbedarf** für die Herausbildung erforderlicher Kompetenzen.

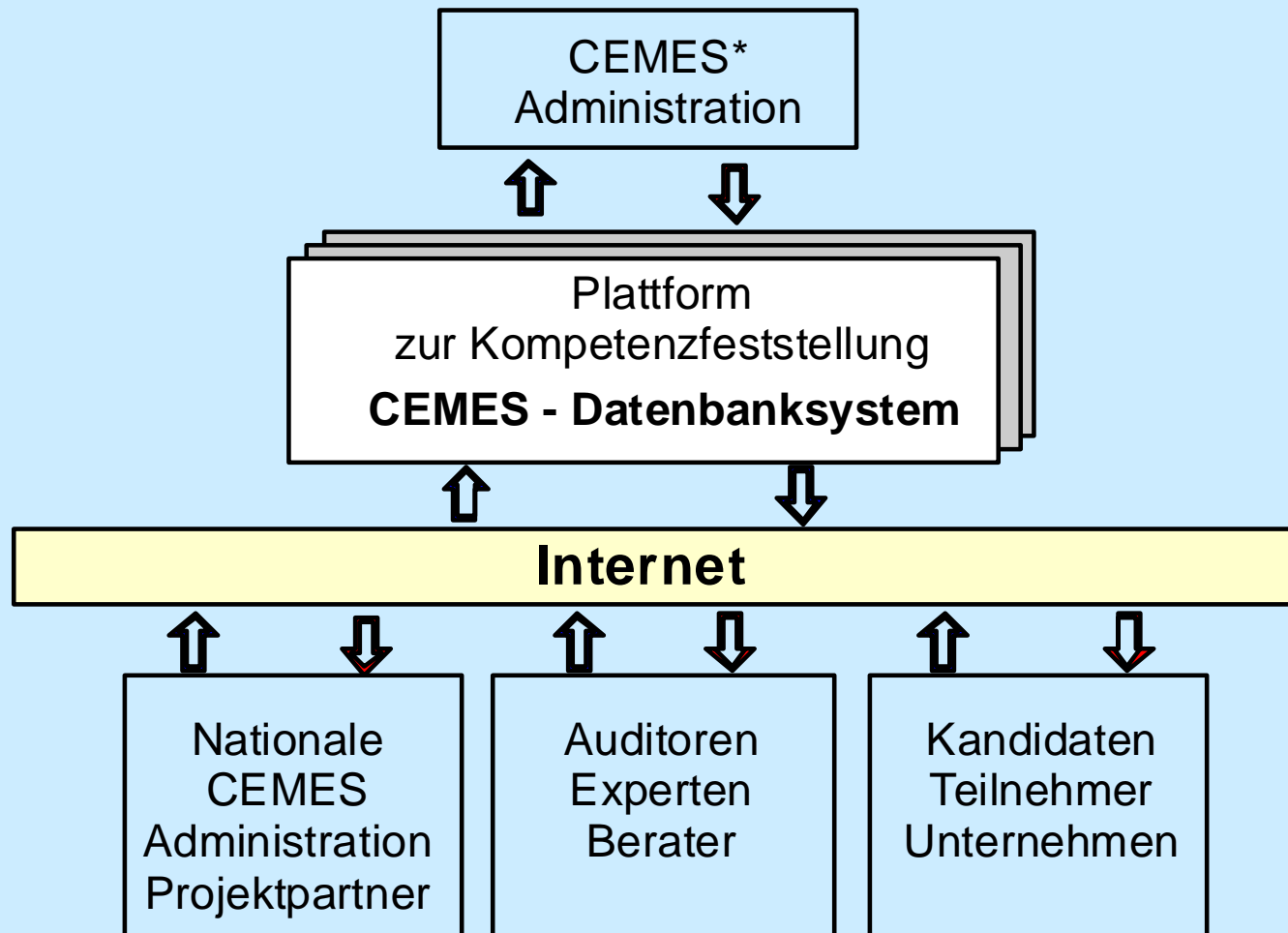
Mitarbeiter haben durch nichtformales und informelles Lernen bereits Qualifizierungslücken geschlossen, für die es keine Anerkennung oder Bestätigung gibt. Daraus ergibt sich ein **Anerkennungsbedarf** (Zertifizierungsbedarf) von erworbenen Kompetenzen.

Ein effizientes Verfahren zur Bestimmung des Qualifizierungsbedarfes und der Feststellung vorhandener Kompetenzen ist die CEMES-Methode.



Für diese Methode wurde ein onlinebasiertes Verfahren entwickelt.

Struktur der CEMES-Akteure und -Nutzer



* **C**ompetence **E**valuation **M**ethod for **E**uropean **S**pecialists

CEMES – Übersicht der Programmmodule



CEMES Menü



Mitarbeiter



Kunden



Kompetenzen



Fertigkeiten



Fachbegriffe



Fragen



Inhalte übersetzen

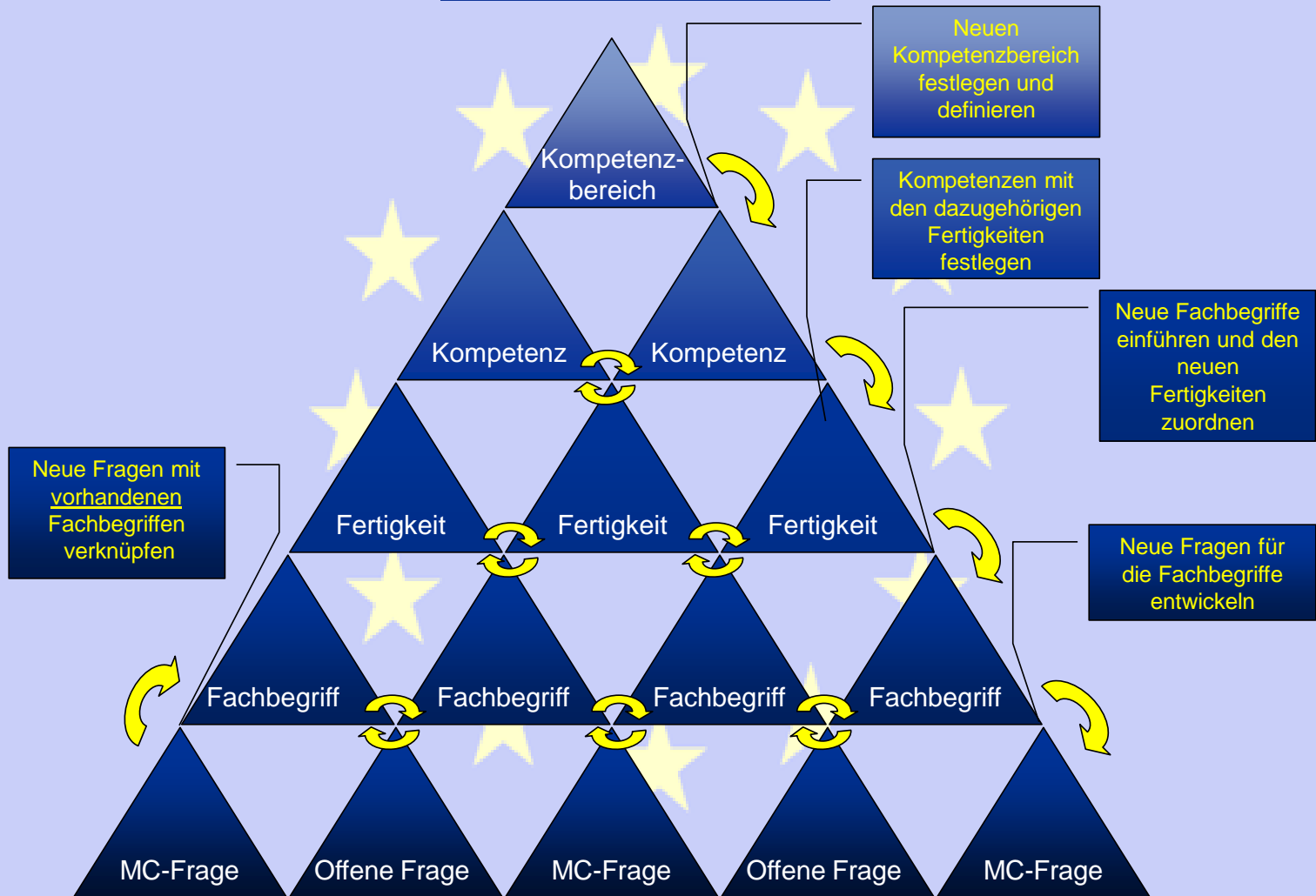


Prüfung erstellen



Auditorentool

CEMES - Strukturbild



Von der Kompetenzfeststellung zur Kompetenzentwicklung

Zusammenstellung eines Wissens- und Kompetenztests

Kompetenzbereich - kaufmännischer Angestellter

Kompetenzen \Rightarrow Aufgaben \Rightarrow Fachbegriffe \Rightarrow Fragen



Systematik zur Konfiguration von Kompetenztests
am Beispiel eines kaufmännischen Angestellten

Durchführung eines Wissens- und Kompetenztests



CEMES
Prüfung

Fragen: 5

Beantwortet: 0

Rest: 5

Immaterielles Vermögen

GO

Fragenübersicht



Auswertung

1	Immaterielles Vermögen	MC
2	Liquidität 1	OF
3	Buchung 1	MC
4	Gewinn- und Verlustrechnung 2	MC
5	Gewinn- und Verlustrechnung 1	OF

Die Zielgruppen

- Einzelpersonen, zur Bestätigung der erworbenen beruflichen Fähigkeiten
 - Unternehmen
 - Akteure der beruflichen Bildung
 - Akteure von öffentlichen / kommunale Arbeitsagenturen, Jobcenter usw./
 - Personalberater, Personaldienstleister, Personalvermittler
 - Zeitarbeitsfirmen
-
- Einsatz in Beschäftigungs- und Bildungsprojekten

Der Nutzen für die Zielgruppen

Einzelpersonen

Bestätigung der erworbenen beruflichen Fähigkeiten unabhängig vom Weg, wie diese erworben wurden

Bestätigung von Kompetenzen, für die bisher bei Bewerbungsverfahren keine Nachweise vorlagen

Unternehmen

Unterstützung der Personalentwicklung und -planung durch Kompetenzbestätigung durch Kompetenzprofiling der Mitarbeiter

Eignungsnachweis für einen Arbeitsplatz und Profiling bei Stellenbesetzung und Bewerbungsverfahren

Kompetenzbasierte Bildungsbedarfsanalyse - Qualifizierungsprozesse setzen am echten Bedarf an und können individuell und passgenau gestaltet werden

Der Nutzen für die Zielgruppen

Akteure der beruflichen Bildung

Testverfahren als Zugangsvoraussetzung zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen oder zur Konfiguration individueller Bildungsangebote

Testverfahren nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme

Neue Dienstleistungsangebote für die Wirtschaft

Kompetenzanalyse als Dienstleistung zur Erschließung von Bildungsaufträgen in der Wirtschaft

Akteure von öffentlichen/kommunale Arbeitsagenturen, Jobcenter usw.

Neue Dienstleistungsangebote für die Wirtschaft im Rahmen der Vermittlung von Arbeit suchenden Menschen

Kompetenzprofilung der zu betreuenden Arbeitslosen

Der Nutzen für die Zielgruppen

Personalberater, Personaldienstleister, Personalvermittler

Neue Dienstleistungsangebote für die Wirtschaft im Rahmen von Stellenbesetzung und Arbeitskräftevermittlung

Bewerberanalyse und Bewerberauswahlverfahren

Kompetenzprofiling für Mitarbeiter in Unternehmen

Zeitarbeitsfirmen

Passgenaue Arbeitnehmerüberlassung auf der Basis der tatsächlich vorhandenen Kompetenzen

Erfassung des tatsächlichen Kompetenzprofils eines eingestellten Arbeitnehmers für die Arbeitnehmerüberlassung

Verringerung des Risikos der Fehlbesetzung von Leiharbeitsstellen bei gleichzeitiger hoher Kosteneffizienz

Der Nutzen für die Zielgruppen

Einsatz in Beschäftigungs- und Bildungsprojekten

- Die bisherigen Einsatzfälle haben gezeigt, dass die Kompetenzfeststellung von den Teilnehmern sehr gut angenommen wird und wesentlich zur Motivation beiträgt.
- Die sich daraus ergebenden zielgenaueren Entwicklungspläne haben eine deutlich höhere Akzeptanz bei allen Beteiligten.
- Fördermittelgeber bewerten den Einsatz externen Sachverständiges als sehr positiv.
- Der Einsatz zur Kompetenzbestätigung nach vollzogenen Entwicklungsphasen ist ein Beitrag für die Nachhaltigkeit zum Nutzen der Teilnehmer.

Berufs-/Arbeitsplatzbezogene Kompetenzfeststellung und -evaluierung

Sollausprägung (Kaufmännischer Assistent)
 Ist-Ausprägung (Fremdbewertung)

Kompetenzbereich: Kaufmännischer Assistent		Ausprägungsgrad				
Fachkompetenz	erforderliches Niveau	kaum	gering	gut	hoch	sehr hoch
	%	0 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100
Buchhaltung	90				●	■
Büro- und Verwaltungsarbeiten	70				■	●
Korrespondenz	50			■	●	
Büroorganisation	70			●	■	
Kundenberatung, Kundenbetreuung	70				■	●
Terminplanung, Terminüberwachung	60			●	■	
Bürokommunikation, IT-Fähigkeiten	80			●		■

Selbst- und Methodenkompetenz	%	0 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100
Mathematik	75				■	●
Deutsche Sprache	75				●	■
Englisch	60		●	■		
Allgemeinwissen	60			■	●	

Unternehmens- und tätigkeitsbezogener Kompetenztest

- geforderte Sollausprägung für die erforderlichen Kompetenzen
- Ist-Ausprägung der Kandidatin/Bewerberin

Kompetenzbereich: Kaufmännischer Assistent		Ausprägungsgrad				
Fachkompetenz	erforderliches Niveau	kaum	gering	gut	hoch	sehr hoch
	%	0 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100
Buchhaltung						
Personal- und Rechnungswesen	80				■	●
Vorbereitung des Jahresabschlusses	40		■	●		
Steuerrecht	70				●	■
Computergestützte Buchführung DATEV	90	●				■
Büro- und Verwaltungsarbeiten						
alltägliche Büroaktivitäten	65				■	●
Ablagesysteme	50			■	●	
Bürokommunikation, IT-Fähigkeiten						
Umgang mit Windows, Word, Excel	80				■	●
Basiswissen in der Telekommunikation	70				■	●
PowerPoint	50			■		●

Selbst- und Methodenkompetenz		Ausprägungsgrad				
	%	0 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100
Mathematik						
Elementarmathematik	70				■	●
kaufmännisches Rechnen	80				●	■
Deutsche Sprache						
Schriftverkehr	60			■	●	
Rechtschreibung und Grammatik	60			●	■	
Englisch	0					
Allgemeinwissen	0					

Zahlreiche Tests für verschiedene Kompetenzbereiche wurden bereits implementiert.

- Kaufmännischer Bereich
- Mechatroniker und Elektroniker
- Querschnitttest bei Einstellungen im kaufmännischen Bereich
- Querschnitttest zur Berufswahl
- Berufskraftfahrer
- Heilerziehungspfleger
- Kauffrau im Gesundheitswesen
- Einzelhandelskauffrau
- Koch / Köchin
- Hauswirtschaft
- u.v.a.

- Managementkompetenzen für die Bereiche
Strategie
Prozesse
Personalführung
Finanzen

Nächste Schritte bzw. in Bearbeitung:

Sicherheitsbranche

Führungskräfte in der Instandhaltung

Anwendungsbereich – Zertifizierung von Kompetenzen

European **M**anagement **C**ertificate.

Mit den CEMES-Management- und Fachzertifikaten wurde ein europäisch einheitliches Verfahren geschaffen, das Kompetenzen bestätigt, unabhängig vom Weg, wie diese erworben wurden.

Es handelt sich dabei um ein IT- und internetbasiertes Überprüfungsverfahren, das nach einheitlichen Regeln Bildungsprozesse outcome-orientiert bewertet.

Diese Regeln wenden alle Partner einheitlich in allen beteiligten Ländern an, woraus sich eine Erhöhung der länderübergreifenden Transparenz beruflicher Bildungsprozesse ergibt.

Der Nutzen:

Insbesondere in den folgenden Situationen sind die CEMES-Managementzertifikate zu empfehlen:

- Bestätigung des eigenen Potentials durch ein hochwertiges Zertifikat, das berufliche Kompetenzen anerkennt
- Unternehmensübergreifendes Personalentwicklungsinstrument
- Unterstützende und vertrauensbildende Maßnahme bei neuen Geschäftskontakten
- Erhöhung der Mobilität durch Bestätigung von Erfahrungen, die in einem Job erworben wurden durch eine neutrale zentrale europäische Organisation

Bedingungen für eine Anerkennung / Zertifizierung

Detaillierte Beschreibung der anzuerkennenden Kompetenzen und allgemeine Zugänglichkeit zu diesen Kompetenzdefinitionen

Unabhängiges, klar geregeltes und transparentes Anerkennungsverfahren auf der Basis der Trennung von Weiterbildung und Zertifizierung

Kompetenzfeststellung durch Prüfungszentren (EN ISO/IEC 17024:2003) und durch unabhängige Auditoren

Eindeutiger Nachweis dieser Kompetenzen durch den Kandidaten nach transparenten Regeln und Bedingungen

EMC – Europäisches Managementzertifikat

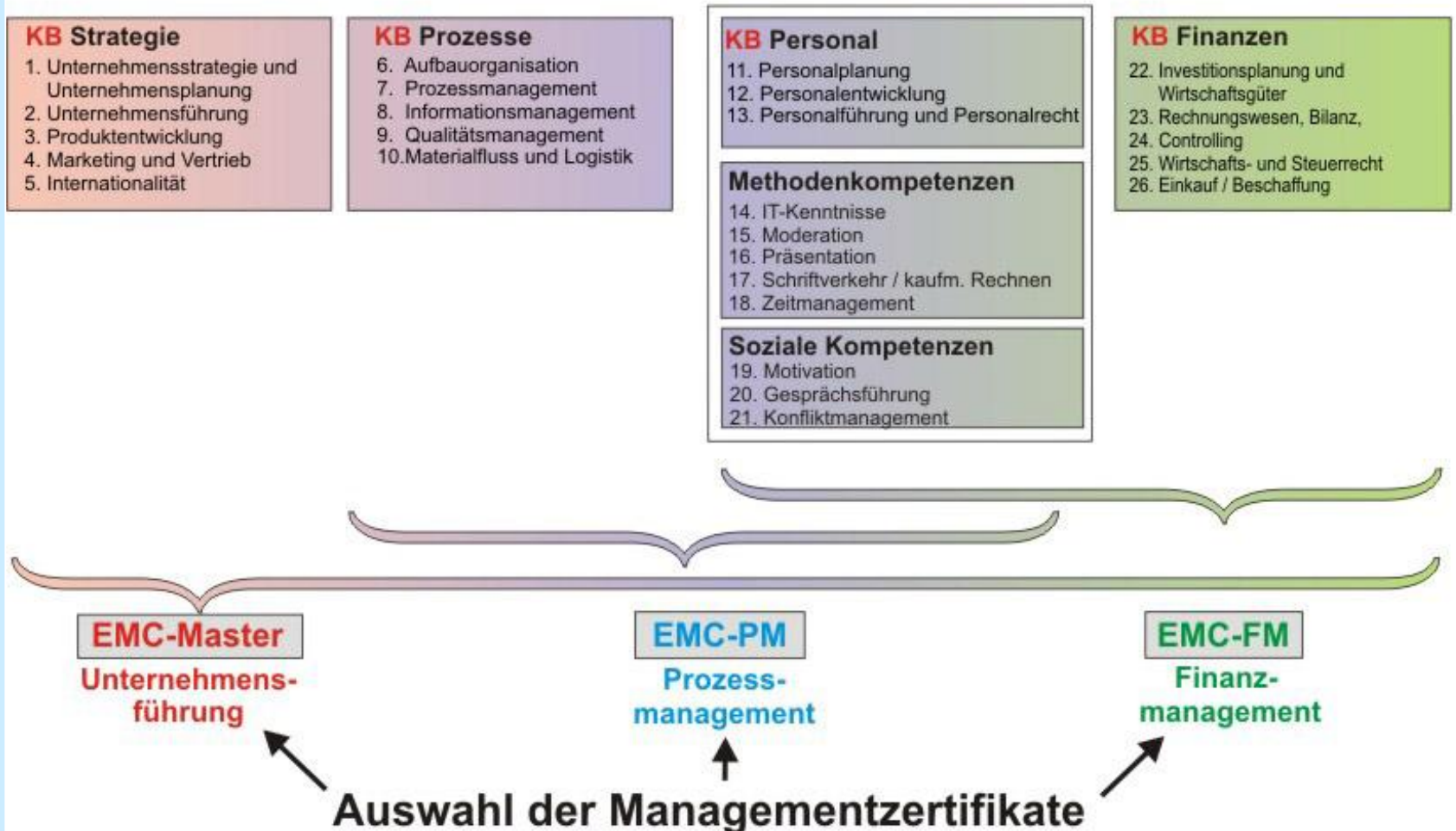
Übersicht und Bewertung der Kompetenzprofile

■ Sollausprägung

KB-Strategie		Ausprägungsgrad					KB-Prozesse		Ausprägungsgrad				
Kompetenzbereich	Niveau	kaum	gering	gut	hoch	sehr hoch	Kompetenzbereich	Niveau	kaum	gering	gut	hoch	sehr hoch
		01 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100			01 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100
Unternehmensstrategie und -planung	80%				■		Unternehmensstruktur	80%				■	
Unternehmensführung	80%				■		Prozess-Management	60%			■		
Innovation / Produktentwicklung / Technologieentwicklung	60%			■			Informationsmanagement	70%			■		
Marketing und Vertrieb	50%			■			Qualitätsmanagement	60%			■		
Internationalität	40%		■				Materialfluss und Logistik	40%		■			

KB-Personal		Ausprägungsgrad					KB-Financen		Ausprägungsgrad				
Kompetenzbereich	Niveau	kaum	gering	gut	hoch	sehr hoch	Kompetenzbereich	Niveau	kaum	gering	gut	hoch	sehr hoch
		01 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100			01 - 15	16 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100
Personalplanung	50%			■			Investitionsplanung, Wirtschaftsgüter	60%			■		
Personalentwicklung	70%				■		Rechnungswesen, Bilanz	60%			■		
Personalführung Personalrecht	70%				■		Controlling	70%			■		
Soziale Kompetenzen	83%				■		Wirtschafts- und Steuerrecht	40%		■			
Methodenkompetenzen	66%			■			Einkauf / Beschaffung	60%			■		

Struktur der EMC Kompetenzbereiche (KB), Prüfungen und Zertifikate



MAIN - CERT

Entwicklung einer europäischen Lösung zur
Zertifizierung von Managern im Bereich
Instandhaltung

DE/11/LLP-LdV/TOI/147 451

01.10.2011 - 30.09.2013

Innovationstransferprojekt - Leonardo da Vinci – Programm „Lebenslanges Lernen“

Vertragsnehmer:	IHK Bildungszentrum Cottbus	DE
Koordinator:	IBS – CEMES Institut GmbH	DE
Partner:	PC Soft GmbH	DE
	Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V.	DE
	Chambre de Commerce et d'Industrie de Perpignan	FR
	İttifak Holding A.S.	TR
	Atlantis Engineering A.E.	EL

- In dem Projekt MAIN-CERT soll ein spezielles Branchenzertifikat für den Instandhaltungsbereich entwickelt werden.
- Dazu sollen aus dem Pilotprojekt ESO-CSA die entwickelten Fachzertifikate angepasst werden.
- Das Maintenance-Zertifikat wird bereits entwickelte Kompetenzbereiche (CSA – Certified Specialist Areas) enthalten und durch neue instandhaltungstypische Kompetenzen ergänzt werden.
- Für die Zertifizierung wird die onlinebasierte und multilinguale CEMES-Kompetenzevaluierungsplattform eingesetzt

Online Präsentationen der CEMES – Plattform können am Messestand der IBS – Institut für berufliche Bildung und EDV-Schulung GmbH in der Halle der Lehrstellenbörse zu den folgenden Zeiten besucht werden.

13:00 Uhr

14:30 Uhr

16:00 Uhr

**Danke
für Ihre
Aufmerksamkeit !**