



Vom Meistern des Lebens – Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen Grundsätzliche Überlegungen und internationale Beispiele

► Das Weißbuch zum lebenslangen Lernen forderte, die Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu forcieren und löste damit eine breite Diskussion aus.¹ Während in einigen EU-Mitgliedstaaten bereits entsprechende Verfahren entwickelt und angewendet werden, gibt es in anderen Ländern – auch in Deutschland – eine Vielfalt von Initiativen. Im Beitrag werden Entwicklungslinien aufgezeigt, Anforderungen an die Entwicklung von Verfahren erläutert und exemplarisch Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen aus Finnland und Frankreich vorgestellt.



IRMGARD FRANK
Dipl.-Volksw., Dipl.-Betriebsw., wiss.
Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB



KATRIN GUTSCHOW
Dipl.-Hdl., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB



GESA MÜNCHHAUSEN
Dipl.-Päd., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB

Informelles Lernen stellt nach Expertenmeinung den wesentlichen Lernprozess des Menschen dar.²

Untersuchungen und Einschätzungen belegen, dass informell erworbene Kompetenzen eine entscheidende Rolle für eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Kompetenzen an die sich ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt spielen, für die Entwicklung von Expertentum und den Aufbau von Expertise von zentraler Bedeutung sind und einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit leisten können.³ Fachleute schätzen, dass bis zu 70 % der berufsrelevanten Kompetenzen informell, d. h. außerhalb von Bildungsinstitutionen, erworben werden.⁴ Die Diskussion über den Begriff des informellen Lernens ist in vollem Gange und wird in erster Linie durch die unterschiedlichen bildungspolitischen Hintergründe, die verschiedenen Theorieansätze und die Besonderheiten der jeweiligen nationalen Bildungssysteme geprägt.

Dominanz des formalen Bildungs- und Ausbildungssystems in Deutschland

In Deutschland werden gegenwärtig in erster Linie die in formalen schulischen bzw. berufsbildenden Lernprozessen erworbenen Kompetenzen anerkannt und honoriert. Im berufsbildenden System gibt es eine lange Tradition der vorge- und inputorientierten Ausrichtung, die Wege zum Abschluss sind vorgeschrieben und eng begrenzt.

Das Berufskonzept ist der Eckpfeiler des dualen Ausbildungssystems in Deutschland. Formale Nachweise haben für den Zugang zum Arbeitsmarkt, für die Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und für die Eingruppierung in geltende Tarif- und Entlohnungssysteme traditionell eine überragende Bedeutung. Durch die Funktionsfähigkeit dieses weit gehend akzeptierten Modells war bisher der Handlungsdruck für eine breite Entwicklung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen relativ gering. Im Zuge des Beschleunigung des gesellschaftlichen Wandels und der

damit verbundenen wachsenden Anforderungen an die individuelle Kompetenzentwicklung wächst aber auch hierzulande die Sensibilität und das Problembewusstsein, das zeigt sich nicht zuletzt in einer Vielzahl von Initiativen und Programmen. So fordert das Aktionsprogramm der Bundesregierung „Lebensbegleitendes Lernen für alle“⁶, dass Verfahren zur Messung und Bewertung individueller Kompetenzentwicklung entwickelt werden sollen.

Anforderungen an die Entwicklung von Verfahren und Instrumenten zur Erfassung und Dokumentation

Mit der Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen wird eine Erhöhung der Transparenz der Lernprozesse und der Lernleistungen angestrebt. Für die Menschen sollen durch die Anerkennung Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen bzw. ausgebaut und Zugangsmöglichkeiten für weiterführende schulische und berufliche Bildungsgänge eröffnet werden. Die Anerkennung dieser Lernleistungen soll zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins führen und so das lebensbegleitende Lernen begünstigen.

Ein Blick über Ländergrenzen hinweg zeigt unterschiedliche Entwicklungsstände und Ausrichtungen: Einige Verfahren sind ausschließlich auf die Dokumentation und Erfassung ausgerichtet, andere gehen weiter und richten das Augenmerk auf die Anerkennung. Nicht allein die Zielsetzungen sind unterschiedlich, die Verfahren sind auf unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet.

Ziele können sein:

- Dokumentation der erworbenen Kompetenzen zur individuellen Standortbestimmung
- Dokumentation und Anerkennung zur Förderung im Betrieb bzw. zur (Re-)Integration auf dem Arbeitsmarkt
- Dokumentation und Anerkennung zur Förderung des Zugangs für weiterführende schulische und berufliche Bildungsgänge.

Während einige Länder (z. B. Vereinigtes Königreich, Frankreich, Finnland, Niederlande) bereits über Dokumentations- und Anerkennungsverfahren verfügen und Erfahrungen in der Anwendung aufweisen, wurden in anderen europäischen Ländern in jüngster Zeit zunächst Dokumentationsverfahren entwickelt (z. B. Norwegen⁷, Dänemark, Schweiz⁸), Verfahren zur Anerkennung stehen noch aus. In Deutschland fehlt es gegenwärtig an abgestimmten Vorgehensweisen: Gegenwärtig gibt es eine fast unüberschaubare Vielfalt an Test- und Bewertungsverfahren. Sie umfassen differenzierte Tests und Prüfungen, unterschiedliche Formen der Assessment-Verfahren, vielfältige Formen der Selbst- und Fremdeinschätzung und -bewertung sowie Bewertungstechniken und Interviewformen. Arbeitsproben

und im Arbeitsprozess verankerte Bewertungsverfahren werden in unterschiedlicher Art und Weise zur Dokumentation und Anrechnung der Kompetenzen herangezogen. Informell erworbene Kompetenzen sind häufig „verborgen“, den Einzelnen nur bedingt bewusst. Das macht es schwierig, Erfassungs- und Bewertungsverfahren zu entwickeln und anzuwenden, mit denen im Ergebnis der gleiche Grad an Verlässlichkeit erreicht werden kann, wie es mit den aus dem formalen Bildungswesen bekannten und standardisierten Prüfungs- und Bewertungsverfahren möglich ist. Für die Akzeptanz der Bewertungsverfahren ist die Festlegung der Referenzstandards als Grundlage für das gesamte Anerkennungsverfahren von Bedeutung und entscheidend dafür, inwieweit ein eindeutiger und nachvollziehbarer Bezug zum bestehenden formalen Berufsbildungssystem und den dort formulierten Qualifikationsstandards hergestellt werden soll, von Bedeutung. Das gilt auch für die Frage, wie die politische und institutionelle Umsetzung und Einführung der Verfahren unterstützt werden sollen. Bedeutend ist, welche Unterstützungsleistungen von wem angeboten werden und wie „anwenderfreundlich“ der gesamte Prozess gestaltet wird. Schließlich ist zu entscheiden, wer die Dokumentation und Anerkennung übernimmt, wie die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten geregelt werden und welche Finanzierungsregelungen vorgesehen sind.

Formales Lernen: In Aus- und Weiterbildung wird überwiegend nach vorgegebenen Curricula und Lehrplänen, mit einer definierter Zielsetzung und unter den Rahmenbedingungen institutioneller Angebote gelernt. Das Lernen ist vorgabeorientiert und führt zu anerkannten Abschlüssen.

Informelles Lernen: Findet in der allgemeinen Lebensumwelt jedes Einzelnen im Zusammenhang mit aktuellen Problemen und Aufgabenstellungen statt. Es ist anlass- und erfahrungsbezogen, kann sporadisch und selbst gesteuert stattfinden. Das Lernen erfolgt mehr oder weniger intentional oder ohne erkennbare äußere Anlässe, beiläufig und implizit. Die Ergebnisse sind häufig nicht bewusst und nur bedingt verbalisier- und beschreibbar.⁵

Was ist das Ziel? Dokumentation und/oder Anerkennung	Welche Methode kommt zum Einsatz?	Wer ist beteiligt? Selbstbeurteilung/ Fremdeinschätzung
Anerkennung/ Zertifizierung	Prüf- und Testverfahren, praktische Übungen, z. B. Multiple-choice-Aufgaben, Fragebögen, Portfolios	Überwiegend Fremdeinschätzung
Bescheinigung der Lernleistungen ggf. als Vorstufe für ein Anerkennungsverfahren	Beobachtungs- und Persönlichkeitsverfahren, z. B. narrative Interviews, Beobachtungsflehtäden, Aufzeichnungen	Überwiegend Mischformen der Selbsteinschätzung und Fremdbeurteilung
Dokumentation der Lernleistungen, ggf. als Vorstufe für ein Anerkennungsverfahren	Beschreibende und deskriptive Verfahren, z. B. Portfolioansätze, Lerntagebücher, Tätigkeitsbeschreibungen	Überwiegend Selbsteinschätzungen und Selbstbeurteilungen, ggf. ergänzt durch Fremdbeurteilungen

Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Ein Blick ins europäische Ausland: Kompetenzfeststellungsverfahren in Finnland und Frankreich

In Finnland wurden 1998 mit einem Gesetz zur Reform des Berufsbildungssystems die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anerkennung informeller Kompetenzen geschaffen, hier liegen erste Erfahrungen in der praktischen Anwendung vor. Frankreich ist in Europa das Land, das über die längsten und vielfältigsten Erfahrungen in der Dokumentation und Anerkennung von Kompetenzen verfügt.

FINNLAND

Die jüngsten finnischen Reformen im Berufsbildungssystem heben die Dokumentation und Anerkennung des arbeits- und erfahrungsgeleiteten Lernens hervor. Die Kompetenzen werden unabhängig davon, wie oder wo sie erworben wurden, dokumentiert und anerkannt. Die Teilnahme an einem bestimmten Ausbildungsgang ist nicht vorgegeben. Dieses kompetenzorientierte Qualifikationssystem wurde 1994 eingeführt und 1998 gesetzlich geregelt: damit waren die gesetzlichen Grundlagen für die Dokumentation und Anerkennung des informellen Kompetenzerwerbs geschaffen. Mit der Reform des bestehenden Berufsbildungssystems sollte die Qualität der Erwachsenenbildung und des Bildungssystems verbessert, das vorhandene Qualifikationsniveau angehoben und eine stärkere Orientierung an die Bedarfe der Betriebe erreicht werden.

Vom Bildungsministerium wurden drei Stufen von beruflichen Abschlüssen festgelegt:

1. berufliche Erstqualifikationen,
2. berufliche Weiterbildungen auf Facharbeiterniveau und
3. weiter gehende berufliche Spezialqualifikationen.

Die kompetenzbasierten Qualifikationen sind den im formalen Bildungssystem angebotenen Abschlüssen gleichgestellt. Aufgrund eines modularen Prüfungsverfahrens können ganze Bildungsgänge und auch einzelne Module absolviert werden. Die Teilnehmer an den Kompetenzfeststellungsverfahren können dabei zwischen verschiedenen Optionen wählen:

1. Bewertung anhand eines Portfolios
2. Authentische Bewertung am Arbeitsplatz
3. Bewertung in der Bildungseinrichtung, die auch die Prüfung abhält.

1995 wurde das Projekt ALVAR gestartet, mit dem Ziel, die Schulung der Prüfer und Gutachter zu forcieren und die Koordination und Vernetzung untereinander zu fördern, um die Qualität der Prüfungen und die Vergleichbarkeit zu verbessern. Die Einrichtung einer Datenbank für Prüfungsaufgaben soll die Suche nach zuverlässigen, kriterienorientierten Prüfungs- und Bewertungsverfahren erleichtern. 1998 haben mehr als 10.000 Teilnehmer an diesen Kompetenzfeststellungsverfahren teilgenommen, im Jahr 2002 waren es bereits 43.000 Personen; vorliegende Quellen berichten von hohen Durchfallquoten. Es ist dennoch bemerkenswert, dass es in einer relativ kurzen Zeit gelungen ist, das System aufzubauen und eine recht hohe Akzeptanz von allen Seiten zu erlangen. Finnland gehört damit zu den Ländern, in denen der arbeitsorientierte, nicht formale Kompetenzerwerb mittlerweile als wesentlicher Teil des nationalen Berufsbildungssystems anerkannt ist. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass das System nicht das formale Berufsbildungssystem infrage stellt, sondern eine bedeutsame Ergänzung darstellt. Weiter gehende Untersuchungen zur Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt stehen noch aus.

Instrumente	Inhalte	Methoden	Regelungen
Nachweis bzw. Feststellung der beruflichen Kompetenz für jede/n	Ergeben sich für jede Qualifikation aus den „Nationalen Richtlinien“ Abschlüsse sind auf drei Ebenen möglich: 1. Berufsabschluss, der grundlegende Kompetenzen zertifiziert, entsprechend einer Erstausbildung (52 Abschlüsse) 2. Weiterbildungsabschluss auf Facharbeiterniveau (175 Abschlüsse) 3. Spezialisierter Berufsabschluss für anspruchsvollste berufliche Kompetenzen (120 Abschlüsse)	Feststellung wird durch Prüfungsausschuss vorgenommen, d. h., es gibt keine standardisierten Prüfungsaufgaben Es gibt drei Optionen: 1) Bewertung anhand eines Portfolios (Arbeitsproben, Projektarbeit, Arbeitszeugnisse, Teilnachweise, Kompetenznachweise) 2) „authentische“ Bewertung am Arbeitsplatz, ergänzt durch eine Befragung 3) Bewertung durch Bildungseinrichtung	1994: Einführung eines kompetenzorientierten Qualifikationssystems 1998: Neues Gesetz zur Berufsbildung Abschlüsse sind den im formalen System erworbenen gleichgestellt 250 Prüfungsausschüsse sind für die Organisation und Überwachung der Prüfungen zuständig
Projekt ALVAR:	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Suche nach zuverlässigen, kriterienorientierten Prüfungs- und Bewertungsverfahren • Vergleichbarkeit der Tests und Fähigkeitsprüfungen in bestimmten Berufszweigen gewährleisten • Sicherstellen, dass Anforderungsprofile dem Bedarf im Berufsleben entsprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsangebote für die Qualifikation und Kommunikation der Prüfenden • Datenbank für Prüfungsaufgaben • Koordination und Vernetzung der Gutachter und Prüfenden 	1995: Gründung von ALVAR Ziel: Förderung der Schulung der Prüfer und Gutachter sowie der Koordination und Vernetzung untereinander

**Kompetenzorientiertes
Qualifikationserfassungssystem in Finnland**

Kompetenzfeststellungsverfahren in Frankreich

Verfahren	Inhalte	Methoden	Regelungen	Verbreitung
Validierung beruflich erworbener Kenntnisse <i>Validation des Acquis Professionnels</i> (VAP)	Gleichwertigkeit beim Zugang zu hochschulischen Bildungsgängen Befreiung von Prüfungsteilen für berufliche Abschlüsse des nationalen Bildungswesens unterschiedlichen Niveaus und hochschulische Bildungsgänge. Zugangsvoraussetzung: 5 Jahre Berufserfahrung	Verfahren werden von den einzelnen Hochschulen festgelegt, die Kommissionen einsetzen Anfertigung eines Portfolios; Beschreibung der Tätigkeiten; Bezug zu Kompetenzen, die für Abschluss erforderlich sind; Belege über Tätigkeiten; bisherige Abschlüsse einzureichen bei einer Organisation, die diesen Abschluss vergibt. Die Kommission kann auch ein Gespräch mit dem Kandidaten führen.	Verordnung 1984 Gesetz 1992, Verordnung 1993	2001: 18.725 Anträge, davon wurden ca. 75 % angenommen 2001: 5.377 Dossiers für berufliche Abschlüsse eingereicht, davon wurden für 85 % (Teil-)Befreiungen gewährt, für 36 % sogar alle beantragten, 14,9 % wurden abgelehnt. Für hochschulische Abschlüsse 2001: 2.543 Anträge, davon ca. 85 % angenommen
Zertifikat beruflicher Kompetenzen <i>Certificats de Compétences Professionnelles</i> CCP	Modulares Zertifizierungssystem des Arbeitsministeriums: begrenzte Anzahl von Kompetenzprofilen, die in einem Zeitraum von fünf Jahren auf 28 der vom Arbeitsministerium vergebenen Abschlüsse (<i>Certificats de Formation Professionnelle</i> , CFP) angerechnet werden können. Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt steht im Vordergrund.	Nachweis per Portfolio, Arbeitsprobe (real oder simuliert), durch Gespräche, die zeigen, dass die in den Profilen beschriebenen Tätigkeiten ausgeübt werden können.	Versuchsweise Einführung seit 1997, Verordnungen 2001.	
Zertifikat beruflicher Qualifikationen <i>Certificats de Qualification Professionnelles</i> CQP	Bisher werden ca. 400 Profile von 30 Branchen angeboten.	Wird von den verschiedenen Branchen unterschiedlich gehandhabt.	Seit 1986 können Kommissionen der Sozialpartner berufliche Qualifikationen entwickeln, Verfahren wird erst seit 1995 tatsächlich praktiziert.	Ca. 1000 Zertifikate/Jahr, auf einige Branchen konzentriert
Zertifikat betrieblicher Kompetenzen <i>Certificat de Compétences en Entreprise</i> CCE	Evaluationsstandards für fachliche und überfachliche Kompetenzbündel.	In einem Portfolio sind Nachweise zu erbringen, die realen Arbeitssituationen entstammen; das Portfolio wird evaluiert, validiert und zertifiziert.	1998 gegründete Zertifizierungsgesellschaft der Industrie- und Handelskammern auf Grundlage der EN 45013 (Personalzertifizierung).	Bis Ende 2001 wurden ca. 300 Zertifikate an 160 Personen vergeben.
Validierung auf Erfahrung basierender Kenntnisse <i>Validation des acquis de l'expérience</i> (VAE)	Individuelles Recht, erworbene Kompetenzen auf Diplome und Zertifikate teilweise oder ganz anrechnen zu lassen oder als Zugangsvoraussetzung für Bildungsgänge zu nutzen. Voraussetzung: 3 Jahre Erfahrung, auch ehrenamtliche Tätigkeiten, gewerkschaftliches Engagement etc.	Anfertigung eines Portfolios (Dossier), Beschreibung der Tätigkeiten, Bezug zu Kompetenzen, die für Abschluss erforderlich sind, ist herzustellen. Belege über Tätigkeiten, bisherige Abschlüsse sind einzureichen bei einer Organisation, die diesen Abschluss vergibt.	Gesetz vom Januar 2002 und Verordnungen, die regeln: • Aufbau der Portfolios, • Zusammensetzung der Bewertungsausschüsse, • Schaffung eines nationalen Verzeichnisses der Berufsabschlüsse, • Freistellungsanspruch.	Weiterentwicklung von VAP, Verfahren wird schrittweise umgesetzt.
Kompetenzbilanz <i>Bilan de Compétences</i>	Analyse der beruflichen und persönlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Motivationen, um einen Plan für die berufliche Entwicklung aufzustellen; auch als Orientierung im Hinblick auf VAP.	Persönliche Gespräche sind zentraler Bestandteil des Bilanzierungsprozesses; auch psychometrische Tests (sowohl Fähigkeits- als auch Persönlichkeitstests) und biografische Ansätze verschiedener psychologischer Schulen gehören zu den Standardmethoden.	Einem Beschluss der Sozialpartner vom 3. 7. 1991 folgte am 31. 12. 1991 ein Gesetz, das durch weitere Verordnungen und Ausführungsbestimmungen modifiziert wurde. Gesetzlich geregelt sind u. a. Finanzierung und Freistellungsansprüche.	78.788 Bilanzen im Jahr 2000

FRANKREICH

Auf den ersten Blick scheint es erstaunlich, dass Frankreich in Europa über die meisten Erfahrungen in der Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen verfügt, gilt Frankreich doch als ein Land mit einem sehr hierarchischen und an schulischen Abschlüssen orientierten Bildungssystem. Industrieller Wandel, geänderte Qualifikationsanforderungen und Integrationsprobleme auf dem Arbeitsmarkt waren für die Sozialpartner seit den achtziger Jahren der Ausgangspunkt für die Entwicklung von Verfahren und Instrumenten zur Dokumentation und Anerkennung von Kompetenzen. Das Ziel dieser Bemühungen bestand seither darin:

- das Qualifikationsniveau der Berufstätigen anzuheben,
- die Beschäftigungssuchenden in den Arbeitsmarkt zu integrieren,
- die Weiterbildungszeiten und -kosten zu reduzieren und
- den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern.

Diese in Branchenvereinbarungen und Tarifverträgen geregelten Verfahren wurden später teilweise gesetzlich bestätigt. Auch für die beruflichen und hochschulischen Abschlüsse, die unter Aufsicht der verschiedenen Ministerien stehen, wurden entsprechende Verfahren eingeführt. Die Validierungsverfahren des nationalen Bildungswesens (Verordnungen 1985, 1993) ließen den Hochschulen und Bildungseinrichtungen viel Freiraum bei der Gestaltung der Validierungsverfahren. Die Organisationen unterschieden sich in der Bereitschaft, Validierungsverfahren einzuführen, in der Ausgestaltung und Anbindung der Verfahren (zentrale Einrichtungen, dezentrale Durchführung) und auch hinsichtlich der Bewertungskriterien. Zusätzlich wurden Verfahren eingeführt, die stärker am Arbeitsmarkt orientiert sind.

Mit dem Gesetz zur sozialen Modernisierung aus dem Jahr 2002 wird die Regelung dieser Verfahren als „Validation des acquis de l'expérience“ vereinheitlicht und schrittweise ein nationales Verzeichnis aller beruflichen Diplome, Ab-

schlüsse und Zertifikate erstellt, in dem die Standards für die Validierungen festgelegt werden.

Neben den Validierungsverfahren, mit denen Berufserfahrung in anerkannte Abschlüsse übersetzt werden kann, existiert mit dem Bilan de Compétences ein ebenfalls gesetzlich geregeltes Verfahren, das ganzheitlicher orientiert ist, individuelle Zielsetzungen in den Vordergrund stellt und mit dem Kompetenzen dokumentiert, aber nicht zertifiziert werden. Eine Person, die ihre Kompetenzen validieren lassen möchte, muss daher eine Vielzahl von Aspekten bei der Auswahl des geeigneten Verfahrens berücksichtigen, z. B., ob eine berufliche Entwicklung innerhalb des Betriebes oder einer Branche geplant ist, welche Möglichkeiten des Zugangs zu weiterführenden Bildungsgängen sich aus dem Zertifikat ergeben, welche Kosten entstehen und wer diese trägt. Daher wird auch dem Aufbau eines umfassenden Beratungsangebots auf Grundlage der bestehenden Struktur große Bedeutung beigemessen.

Fazit

Die in Finnland und Frankreich praktizierten Kompetenzfeststellungsverfahren zeigen die Vielfalt möglicher Ansätze. Sie verdeutlichen zugleich die unterschiedlichen Wege, die für die Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen eingeschlagen werden können. Für Deutschland gilt es, die Forschungsanstrengungen in dem Bereich zu verstetigen und nach Möglichkeiten zu suchen, die informell erworbenen Kompetenzen als gleichwertige Lernleistungen anzuerkennen. Ein Schritt in diese Richtung wird im BIBB mit einem Forschungsprojekt eingeschlagen, das sich zum Ziel gesetzt hat, die in Europa vorhandenen Modelle und Erkenntnisse zur Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu erfassen, systematisch auszuwerten und zu verdichten, und in einem weiteren Schritt Gestaltungsoptionen für Kompetenzfeststellungsverfahren aufzuzeigen.⁹ ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. dazu: Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): *Lernfähigkeit. 1997; Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Weißbuch der EU – Memorandum über Lebenslanges Lernen. November 2000*
- 2 Kirchhöfer, D.: *Perspektiven des Lernens im sozialen Umfeld. In: Kompetenzentwicklung 2001, S. 95–145*
- 3 Laur-Ernst, U.: *Informelles Lernen in der Arbeitswelt, BWP, Heft 4/1999, S. 45. Auch: Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V.: Arbeit eine zweite Chance – Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft*

Qualifikations-Entwicklung – Management (Hrsg.), Jahrbuch Kompetenzentwicklung 2002. Münster 2003

- 4 Dohmen, G.: *Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. BMBF (Hrsg.). Bonn 2001*
- 5 *In der internationalen Diskussion findet häufig eine Unterscheidung in „formales“, „non-formales“ und „informelles“ Lernen statt. Das „non-formale“ Lernen wird vor allem im angelsächsischen Sprachraum verwandt. In Deutschland werden*

die Lernformen des non-formalen und informellen Lernens unter der Rubrik des informellen Lernens zusammengefasst. Wir schließen uns in den Ausführungen dieser Regelung an.

- 6 BMBF (Hrsg.): *Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn 2001, Lebenslanges Lernen, BLK-Modellversuchsprogramm, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn 2001; BIBB (Hrsg.): Perspektiven der Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2001*
- 7 *The Realkompetanse Project – Validation of non-formal and*

informal learning in Norway – The Competence Reform. VOX Norwegian Institute for Adult Education. Manuskript, Oslo Mai 2003

- 8 *Schweizerisches Qualifikationshandbuch: Portfolio für Jugendliche und Erwachsene zur Weiterentwicklung in Bildung und Beruf. Gesellschaft CH-Q – Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn. Zürich. 3. erw. Auflage 2001*
- 9 *BIBB-Forschungsprojekt 3.4.101 „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit. Bonn 2002, Frank, I. u. a.*