

Anmerkungen:

¹ Im Kernteam des BIBB für diese deutsch-amerikanische Kooperation sind Dehnbostel, P.; Grünewald, U.; Hahne, K.; Koch, R.; Laur-Ernst, U. Auf amerikanischer Seite sind es Aring, M.; Brand, B.; Cohen, M.; Greenblatt, G.; Whittle, J. An den beiden bisherigen Sitzungen haben jeweils weitere deutsche und amerikanische Experten teilgenommen.

² Siehe hierzu sowie generell zum Thema „Informelles Lernen“ Bergmann, B.: „Lernen im Prozeß der Arbeit“ in: Kompetenzentwicklung '96, Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung. Hrsg. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungsmanagement in Berlin, – Waxmann, Münster, New York, Berlin 1996, S. 153–262. Die von Bergmann, B. vorgelegte Arbeit bezieht sich – was das selbstgesteuerte „Informelle Lernen“ angeht – in starkem Maße auf die Theorie von W. Hacker und seine Schule. Dem stehen die amerikanischen Ansätze der kognitiven Konstruktivistinnen gegenüber.

³ Die Untersuchungen über die Determinanten des Lernens am Arbeitsplatz, die u. a. Franke, G. durchgeführt hat, haben auch „Informelles Lernen“ tangiert; siehe hierzu: Franke, G.; Kleinschmitt, M. unter Mitarbeit von Borch, H.; Fischer, M.: Der Lernort Arbeitsplatz – Eine Untersuchung der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung in ausgewählten elektrotechnischen Berufen der Industrie und des Handwerks. In: Schriften zur Berufsbildungsforschung Nr. 65, Berlin 1987. Die neueren lernpsychologischen Arbeiten konzentrieren sich auf die Entwicklung von Handlungsstrategien zur Arbeitsbewältigung und stellen dabei die (Arbeits-)Erfahrung als wichtigen differenzierenden Faktor heraus (vgl. Franke, G.: Zwischenbericht „strategisches Handeln in komplexen Situationen“, BIBB, Berlin, 1996). Hier gäbe es Anknüpfungspunkte für „Informelles Lernen“.

⁴ Es sei beispielsweise verwiesen auf Dehnbostel, P.; Holz, H.; Novak, H. (Hrsg.): „Neue Lernorte und Lernortkombinationen – Erfahrungen und Erkenntnisse aus dezentralen Berufsbildungskonzepten“, BIBB, Berlin 1996; Albert, K.; Buchholz, Chr.; Buck, B.; Zinke, G. (Hrsg.): „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“, BIBB, Berlin 1992 oder Hahne, K.: „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk und Ansätze zu seiner Verbesserung“. In BWP 26 (1997) 5, S. 3–8

⁵ BIBB, IW und IES haben in 1996/97 Fallstudien zum Thema: „Formen arbeitsintegrierter Lernens – Möglichkeiten und Grenzen der Erfäßbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung“ durchgeführt. Grünewald, U.; Moraal, D.; Sauter, E. verantworten im BIBB diese Untersuchung und haben sie insgesamt koordiniert; die Veröffentlichung steht bevor. Auch sind einige einschlägige Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt von Dehnbostel, P.; Dybowski, G. zu betrieblichen Lern- und Innovationsstrategien zu erwarten.

⁶ Diese privatwirtschaftlich und staatlich breit unterstützte Studie liegt jetzt veröffentlicht vor: Education Development Center, Inc. (Monika Aring & Besty Brand, Project Directors): „The Teaching Firm: Where Productive Work and Learning Converge“, Report on Research Findings and Implications. Newton, MA, January 1998.

Europäisches Seminar zu neuen Wegen der Anerkennung von „informell“ erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen

Georg Hanf

Bei dieser Veranstaltung im Februar 1998 in Dublin handelte es sich um ein von der Europäischen Kommission gefördertes LEONARDO-Monitoring-Seminar „New Ways of Accrediting the Skills and Competencies Acquired through Informal Learning“; es wurde von der irischen LEONARDO-Koordinierungsstelle organisiert. Mit Hilfe des Seminars sollten Untersuchungen und Entwicklungen zum Thema in LEONARDO-Projekten und bei der Kommission gebündelt und reflektiert werden. Die entsprechenden Aktivitäten dienen der Erreichung des Ziels Nr. 1 im Weißbuch „Lehren und Lernen“¹: Aneignung neuer Kenntnisse, ihre Bewertung und Anerkennung.

Teilnehmer waren Vertreter von LEONARDO-Projekten, Nationalen Koordinierungsstellen, Kommission, CEDEFOP, ETF, Vertreter irischer Institutionen und Organisationen; außerdem einzelne Berufsbildungsexperten aus mehreren Mitgliedsstaaten.

Ausgewählte Ergebnisse

Was soll anerkannt werden?

Individuelle Kompetenzen unterhalb und jenseits von nationalen Diplomen/Zertifikaten sollen „anerkannt“ werden, um so das lebenslange Lernen anzuregen und Mobilität (Zugang zu Bildungseinrichtungen sowie Beschäftigungsfähigkeit auf innerbetrieblichen, nationalen und internationalen Arbeitsmärkten) zu erleichtern. Zielgruppen sind besonders formal nicht oder gering Qualifizierte, im Prinzip aber alle, die mehr beruflich Relevantes gelernt haben bzw. lernen wollen,

als in ihren Zeugnissen steht und dies im Bildungssystem (Zugang, Prüfungen) bzw. im Beschäftigungssystem (Einstellung, Karriere) zur Geltung bringen möchten. Dabei kann es sich um Kenntnisse, Fertigkeiten, fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen handeln. Sie können am Arbeitsplatz (Erwerbsarbeit), in der Hausarbeit, durch freiwillige Bürgerarbeit erworben worden sein oder durch selbstorganisiertes Lernen (z. B. via Internet).

Wie können informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden?

Es ist klar zu unterscheiden zwischen der Erfassung und Beurteilung von informell Gelerntem („weiche Anerkennung“) und seiner Formalisierung im Sinne einer Gleichstellung mit bzw. Anrechnung auf bestehende formale Abschlüsse/Zertifikate („harte Anerkennung“). Elaborierte, etablierte Ansätze, die beides miteinander verbinden, liegen z. B. in Frankreich (bilan de compétence) und in Großbritannien (accreditation of prior learning) vor. Bei beiden Ansätzen handelt es sich um zweistufige Verfahren: In der ersten Stufe werden die persönlichen und beruflichen Kompetenzen ermittelt und in einem Dokument festgehalten (Bilan/Portfolio), woran sich individuelle Weiterbildungs- bzw. Entwicklungspläne anschließen können; in der zweiten Stufe werden diese formal für den Erwerb eines Diploms/Zertifikats angerechnet („anerkannt“).

Berufserfahrung, Schlüsselqualifikationen bedürfen besonderer Verfahren „weicher Anerkennung“; als Beispiel dafür wurde unter anderem eine dialogorientierte Bewertung der Planung, Ausführung, Kontrolle von Arbeitsaufgaben dargestellt (auf dieser Veranstaltung als holländisches Modell präsentiert); oder auch der zwölfstufige Assessment-Prozeß (Interviews, Tests, Beobachtung), in dem Mercedes-Benz für die Produktion in Alabama lernfähige Generalisten aussuchte.

Einen Ansatz „harter Anerkennung“ verfolgt die Kommission mit der Einführung des European Skills Accreditation Systems (ESAS)

verbunden mit der Personal Skills Card (PSC). Methodisch geht es um die Identifikation einer begrenzten Zahl von Wissensgebieten, die, in kohärente und hierarchisch gegliederte Wissensseinheiten zerlegt, elektronisch getestet werden. Entwickelt wird eine interaktive Software, die Tests und ihre Auswertung über ein europäisches telematisches Netzwerk ermöglichen soll; die individuellen Ergebnisse sollen dann auf der Personal Skills Card gespeichert werden. Tests sollen überall in Europa durchführbar und beliebig oft wiederholbar sein. Der Ansatz wurde mehrfach kritisch hinterfragt – insbesondere hinsichtlich der dort zugrunde gelegten generellen Objektivierbarkeit und Isolierbarkeit von Kenntnissen oder gar Schlüsselqualifikationen („Computer literacy“ – klar! – aber „Problemlösen“?). Gerade wenn es um die Anerkennung des Informellen gehe, müßten Subjektivität und Kontextualität des Wissens methodisch gewahrt bleiben.

Akteure und Aktionen:

Unternehmen – sie waren nur vereinzelt vertreten – stehen einer Formalisierung des Informellen eher distanziert gegenüber; im Vordergrund stehen für sie transparente Verfahren der Beurteilung (assessment). Skepsis besteht hinsichtlich einer Inflation von Zertifikaten, verbunden mit Ansprüchen, die nicht zu erfüllen sind. Die Anerkennung des informell Gelernten als Geschäftsidee: Einzelne Prüfungs- und Zertifizierungsinstanzen (z. B. COLO) wie auch Software- und Net-Provider (z. B. Universität Marseille/Elektronischer Mathematiktest) haben begonnen, ihre Dienste bzw. Produkte zu vermarkten. Bei staatlichen Stellen kann ein Interesse daran bestehen, durch Anerkennung des informell Gelernten Druck vom Bildungssystem bzw. vom Arbeitsmarkt zu nehmen; das Interesse ist um so größer, je weniger formale Strukturen gefestigt oder je größer die Kluft zwischen (schulischen) Abschlüssen und der Arbeitswelt sind. Die Kommission sieht im Bereich des Informellen ein genuines Aktionsfeld jenseits der nationalen Systeme. Der

Vertreter der Kommission war bemüht, deutlich zu machen, es handle sich bei ESAS/PSC nicht um die Schaffung von Gemeinschaftszertifikaten, sondern um Ergänzungen zu den nationalen Abschlüssen auf der Basis absoluter Freiwilligkeit.

Nachbemerkung aus deutscher Sicht

In Deutschland ist die Anerkennung des informell Gelernten bislang kaum problematisiert worden. Das bedeutet nicht, daß dies hier kein Thema ist. Die Anerkennung informellen Lernens im Sinne von Berufserfahrung ist hierzulande in mehrfacher Hinsicht institutionalisiert: bei der Zulassung zur Externenprüfung, zur geregelten Weiterbildung und zum Studium. Zum anderen gibt es das Informelle als Teil des Formalen: das Lernen am Arbeitsplatz ist in die Ausbildung integriert, die dort erworbenen Fähigkeiten gehen in die Prüfung ein; in den neueren Ausbildungsordnungen wird die Ausbildung durch die Hineinnahme von „Geschäftsprozessen“ entstandardisiert. So weit, so gut. Aber nach der Ausbildung? „Unterhalb“ und „jenseits“ der formalen Weiterbildung wird vieles gelernt, das heute aufgrund unzureichender Signalwirkung nur bedingt beschäftigungswirksam wird. Gehen wir von der fortschreitenden Entstandardisierung von Bildungs- und Berufsbiographien aus, von einem Wechsel von Erwerbs- zu Nichterwerbsarbeit zu Selbständigkeit und zurück, wird künftig dem einzelnen verstärkt die Aufgabe zugewiesen, für seine Beschäftigungsfähigkeit vor allem auch durch selbstorganisiertes Lernen zu sorgen. So liegt es nahe, daß das Thema des Dublin-Seminars – unabhängig von einer berechtigten Kritik am Europäischen System der Anerkennung von Kompetenzen (ESAS) – auch in Deutschland zur Diskussion steht.

¹ Europäische Kommission: Weißbuch „Lehren und Lernen auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ Brüssel/Luxemburg 1995

Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern

Klaus Berger

Kooperation in der beruflichen Bildung. Zur Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern im Metall- und Elektrobereich.

Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung. Band 14.

Pätzold, G.; Drees, G.; Thiele, H.

Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hoheneggen 1998

Die Bedeutung der Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern für die Modernisierung des dualen Berufsausbildungssystems wird in letzter Zeit von bildungspolitischen Instanzen zunehmend hervorgehoben. Zu nennen ist hier die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zur Kooperation der Lernorte (1997) sowie das im gleichen Jahr verfaßte Thesenpapier der Kultusministerkonferenz zur Weiterentwicklung des dualen Systems. Ebenso zeigen empirische Untersuchungen, daß auch Vertreter von Betrieben und Berufsschulen in der Intensivierung der Lernortkooperation eine wichtige Voraussetzung für die künftige Leistungsfähigkeit des dualen Systems sehen. Trotz