



Erfahrungswissen bewusster im Bildungssystem nutzen

► Lernen findet nicht nur in Institutionen und Einrichtungen, während des Schulbesuchs, in Aus- und Weiterbildung statt, sondern immer und überall, in der Familie, beim Sport, im Ehrenamt und in der Freizeit. Im Prozess der Erwerbsarbeit wird vor allem in der reflexiven Auseinandersetzung mit Arbeits- und Anforderungssituationen selbst gelernt. Den Teil der Kompetenzen, der sich in der tätigen, konkreten Auseinandersetzung mit den direkten Anforderungen in der Arbeits- und Lebenswelt entwickelt, bezeichnen wir auch als Erfahrungswissen. Lernformen, die sich im unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhang außerhalb des formalen Bildungssystems entwickeln, werden dem informellen Lernen zugeordnet. Informelles Lernen umfasst alle Formen des mehr oder weniger bewussten Selbstlernens; es ist häufig anlassbezogen, sporadisch und zufällig, primär auf die Lösung von aktuellen Problemen bzw. Aufgabenstellungen bezogen, und es geschieht unzusammenhängend und mehr oder weniger spontan. Die Ergebnisse des Lernprozesses sind dem Lernenden häufig verborgen oder nur teilweise bewusst. Damit bedürfen sie der Reflexion, um beschreibbar und transferierbar und so über den aktuellen Arbeitsplatz hinaus wirksam zu werden.

Informell erworbene Kompetenzen spielen eine entscheidende Rolle für eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Kompetenzen an die sich ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt. Sie sind von zentraler Bedeutung für die Entwicklung von Expertentum und den Aufbau von Expertise und leisten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit.

In Deutschland ist das Lernen in der Arbeit, also das Erfahrungslernen, ein traditioneller Bestandteil der beruflichen Bildung, wie auch ein Blick in das Berufsbildungsgesetz zeigt: Schon in der Ausbildung, bei der die Aneignung beruflicher Handlungsfähigkeit im Mittelpunkt steht, ist der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen (§ 1 [3] BBiG). Doch nicht jede Erfahrung führt zum Aufbau beruflicher Handlungskompetenz; auf dem Weg von der Erfahrung zum Erfahrungswissen liegen Stolpersteine. Wie Betrie-

be ihre Auszubildenden darin unterstützen können, aus Erfahrungen zu lernen, und wie Betriebe davon profitieren, wenn sie das Erfahrungswissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen, wird in den Beiträgen dieser Ausgabe der Zeitschrift „BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ vorgestellt.

Berufserfahrung zählt in Deutschland auch, wenn es um die Zulassung zur Prüfung geht: Bei der Zulassung zu Prüfungen in Ausbildungsberufen wurde der Zugang zur so genannten Externenprüfung durch die Reform des Berufsbildungsgesetzes erleichtert. Der Umfang der erforderlichen Berufstätigkeit, wozu das neue Berufsbildungsgesetz ausdrücklich auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf zählt, wurde vom Zweifachen der regulären Ausbildungszeit auf das Eineinhalbache verkürzt. Auch die Teilnahme an Fortbildungsprüfungen ist nicht zwingend an die Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme geknüpft, auch hier kann der Nachweis von Kenntnissen und Fertigkeiten die Zulassung zur Prüfung ermöglichen.

Ein standardisiertes Verfahren für Prüfungszulassungen aufgrund von Berufserfahrung oder anderen Formen des informellen Kompetenzerwerbs gibt es in Deutschland jedoch nicht. Dadurch ist diese Regelung einerseits flexibel handhabbar, andererseits ist der geforderte Nachweis der Kompetenzen mit hohem Aufwand und großen Unsicherheiten behaftet. Unterstützungsstrukturen, die den potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern beim Nachweis ihrer Kompetenzen helfen könnten, fehlen bisher.

In einigen europäischen Ländern, z. B. in England, den Niederlanden, in Dänemark, in Frankreich, in Norwegen und der Schweiz ist es bereits möglich, nachgewiesene Berufserfahrung ganz oder teilweise auf Zertifikate anzurechnen. Mit dem Nachweis der Kompetenzen erfolgt also nicht nur die Zulassung zur Prüfung, sondern ein Teil der Prüfungsanforderungen muss nicht zusätzlich durch eine Prüfung nachgewiesen werden.

In Deutschland fehlt ein standardisiertes Verfahren zur Messung informell erworbener Kompetenzen

Eine stärkere Berücksichtigung des Erfahrungslernens in der beruflichen Bildung muss ein zentraler Bestandteil von Strategien für lebenslanges Lernen sein. Diese Position wird nicht nur von der EU vertreten (s. KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: „MEMORANDUM ÜBER LEBENSLANGES LERNEN“, 2000), sondern auch deutsche Expertisen wie die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (MATERIALIEN ZUR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG, Heft 115, Bonn 2004) unterstützen diese Sicht.

Die Konzipierung und Entwicklung von Kompetenzstandards im berufsbildenden Bereich – z. B. die konsequente Formulierung der Ausbildungsinhalte in Ausbildungsordnungen bzw. der Prüfungsanforderungen in Fortbildungsordnungen als Kompetenzstandards – könnte auch die Erfassung, Bewertung, Anerkennung und Anrechnung informell erworbener Kompetenzen wesentlich erleichtern und voranbringen. Dies wäre ein entscheidender Schritt hin zu mehr Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems in Deutschland und damit zur strukturellen Unterstützung des lebenslangen Lernens. Die rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten entsprechender Konzepte – z. B. im Rahmen von Erprobungsverordnungen – zu entwickeln und umfassend zu erproben, sollte ernsthaft geprüft werden.

Verfahren zur Kompetenzfeststellung können Effizienz und Effektivität von Weiterbildung verbessern und zu erhöhter Teilnahme an Weiterbildung motivieren. Doch sie sollten nicht nur im Hinblick auf (abschlussbezogene) Weiterbildungen gesehen werden. Die Reflektion der Arbeitserfahrungen, die Bestandteil solcher Verfahren ist, stellt in sich einen wesentlichen Lernprozess dar und erhöht die berufliche Handlungsfähigkeit und Orientierung. Wenn Vertrauen in die Zuverlässigkeit eines Kompetenzfeststellungsverfah-

rens hergestellt ist, stellen Dokumente derartiger Verfahren außerdem eine Möglichkeit dar, Erfahrungswissen nachzuweisen und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Die „Gemeinsamen europäischen Grundsätze zur Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ (DRAFT CONCLUSIONS OF THE COUNCIL AND OF THE REPRESENTATIVES OF THE GOVERNMENTS OF THE MEMBER STATES MEETING WITHIN THE COUNCIL ON COMMON EUROPEAN PRINCIPLES FOR THE IDENTIFICATION AND VALIDATION OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING, GENERAL SECRETARIAT OF THE COUNCIL, BRUSSELS, MAY 2004) geben Hinweise darauf, wie derartige Verfahren gestaltet werden können. Neben gleichem Zugang und gleicher und fairer Behandlung und dem Datenschutz sind hier vor allem die Qualitätssicherung und Maßnahmen zur Herstellung von Glaubwürdigkeit und Legitimität als Kriterien zu nennen.

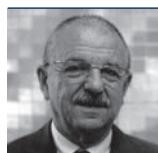
Auch über diese Grundsätze hinaus ist die Berücksichtigung von Lernergebnissen unabhängig von den Lernwegen ein wichtiges Thema der aktuellen EU-Berufsbildungspolitik, die darauf abzielt, die freiwillige Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zu verstärken, um eine wechselseitige Anerkennung von Kompetenzen zu fördern.

In der „Kopenhagener Erklärung“ haben 31 Länder des erweiterten EU-Raumes mit der praktische Zusammenarbeit begonnen und sich darüber hinaus auf folgende konkrete Schritte geeinigt, bei denen die informell erworbenen Kompetenzen jeweils zu berücksichtigen sind:

- a) Schaffung eines einheitlichen Rahmens für Transparenz und Qualifikationen (EQF)
- b) Entwicklung und Implementation eines Kreditpunkte-anrechnungs- und -übertragungssystems für die berufliche Bildung auf der Basis der nationalen Bildungssysteme
- c) Entwicklung und Implementation gemeinsamer Kriterien und Grundsätze für die Qualität in der beruflichen Bildung.

Bei der Umsetzung dieser Schritte kommen auf das Bundesinstitut für Berufsbildung zahlreiche Aufgaben zu, um eine Anschlussfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems zu gewährleisten und darauf hinzuwirken, dass das System der Berufsausbildung seinen angemessenen Rahmen bei der Schaffung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) findet.

Wir werden im Bundesinstitut Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Entwicklung und Implementation von Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Zertifizierung von Erfahrungslernen deutlich verstärken. Ziel müssen auf breiter Basis akzeptierte, praktikable Instrumente sein, die es ermöglichen auch informell erworbene Kompetenzen als gleichwertige Lernleistungen anzuerkennen. ■



MANFRED KREMER
Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildung, Bonn