

Internationales Monitoring zum Forschungs- und Entwicklungsgebiet

„Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Statusbericht (4)
Schwerpunkt: „Grundlagen Kompetenzmessung“

Stand: 30. September 2002

Klaudia Haase (haase@didaktik-und-diagnostik.de)

Hendrik Vogt (vogt@didaktik-und-diagnostik.de)

d&d [: didaktik & diagnostik]

GESELLSCHAFT FÜR ANGEWANDTE BILDUNGSFORSCHUNG MBH

Mittelstraße 31

53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhalt

	Seite
I Einleitung	2
II Nationale Entwicklungen	3
1 Entwicklungen in Dänemark	3
1.1 <i>National-Competence Account (NCA) / Nationalt Kompetence-regnskab (NKR)</i>	3
1.2 <i>The National Human Capital Accounts</i>	6
1.3 <i>National Council for Competence - The Danish National Competency Account (2. Bericht)</i>	9
1.4 <i>„Quality that can be seen – Targets and Framework Conditions as a Basis for Quality Development in the Education System“</i>	14
2 Entwicklungen in Finnland: „Kompetenzbasierte Qualifikationen“	16
3 Entwicklungen in den Niederlanden: Anerkennung nonformell und informell erworbener Kompetenzen	19
III Fazit und Ausblick	21

I Einleitung

Namentlich im skandinavischen Raum zielt eine Reihe von national und international angelegten Initiativen und Projekten auf die Entwicklung geeigneter Verfahren zur Messung bzw. Validierung von (nonformell und informell erworbenen) Kompetenzen. Hierzu zählen etwa das dänische Projekt „National Competence Account“, das norwegische „Realkompetanse“-Projekt im Rahmen einer Kompetenzreform und ebenso die Entwicklung von kompetenzbasierten Qualifikationen in Finnland. Damit sollen einerseits dem Einzelnen Möglichkeiten eröffnet werden, seine tatsächlich vorhandenen Kompetenzen (statt/neben Qualifikationen) feststellen und auf dem Arbeitsmarkt geltend machen zu können und andererseits die realen Kompetenzen der erwachsenen Bevölkerung für die Entwicklung der jeweiligen Gesellschaft nutzbar zu machen.

In dem vorliegenden Statusbericht werden insgesamt vier dänische Initiativen vorgestellt:

- das „National Competence Account“-Projekt der dänischen Regierung unter Leitung des Bildungsministeriums,
- der „National Human Capital Account“ als eine Initiative der dänischen Handelsverbände,

- der „National Council for Competence“ gegründet von „The House of Mandag Morgen“, einer unabhängigen und privaten Forschungs- und Bildungseinrichtung, und schließlich
- das Projekt „Quality that can be seen“, initiiert vom dänischen Bildungsministerium zur Förderung der Qualitätsentwicklung im Bildungswesen.

Daran schließt sich eine Darstellung über den finnischen Ansatz der „Kompetenzbasierten Qualifikationen“, der bereits Mitte der 90er Jahre in Finnland eingeführt wurde.

In den Niederlanden können ebenfalls umfassende Programme und Aktionen zur Anerkennung nonformell und informell erworbener Kompetenzen beobachtet werden. Ein erster Blick auf die niederländischen Entwicklungen – wie im letzten Statusbericht angekündigt – bildet den Abschluss des vorliegenden Statusberichts.

II Nationale Entwicklungen

1 Entwicklungen in Dänemark

1.1 *National Competence Account (NCA) / Nationalt Kompetence-regnskab (NKR)*

Das NCA-Projekt hat die Entwicklung eines umfassenden Politik-Instruments von hohem internationalen Standard zum Ziel.

Als Erfolgskriterien für den NCA wurden festgelegt:

1. Impuls für die Diskussion über Kompetenzen in Dänemark
Dabei stehen zunächst die individuellen Kompetenzen im Mittelpunkt, um Input für die weitere Entwicklung des NCA zu erhalten.
2. Internationale Aufmerksamkeit als politisches Instrument für die nationale Entwicklung von Kompetenzen (insbesondere durch Intensivierung bestehender Kontakte zur OECD, zur Europäischen Union und zu den skandinavischen Ländern)
3. Zentrale Entscheidungsbasis für die Politik
Nutzung des NCA durch politische Entscheidungsträger in Fragen der Kompetenzentwicklung und als Ausgangspunkt für neue Initiativen

Kooperation mit der **OECD**

Als Mitglied im **DeSeCo**-Programm¹ der OECD will Dänemark durch das NCA-Projekt die nationale Diskussion um Kompetenzentwicklung fördern und versteht dies als eine parallele

¹ Das Programm versucht, den theoretischen Hintergrund für die Identifikation, Auswahl und Messung von Schlüsselkompetenzen weiterzuentwickeln. In internationaler und interdisziplinärer Zusammenarbeit soll ein Set von Kompetenzen bestimmt werden, über welches sowohl Kinder und Jugendliche als auch Erwachsene zur Bewältigung eines „erfolgreichen und verantwortungsvollen Lebens“ verfügen sollten. Einbezogen sind Repräsentanten unterschiedlicher gesellschaftlicher Bereiche (Bildung und Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Kultur). (vgl. auch Statusbericht (1), 2001; Statusbericht (2), 2002; Statusbericht (3), 2002)

Initiative zu DeSeCo. NCA fokussiert zunächst die individuelle Ebene der Kompetenzentwicklung, wobei eine Ausdehnung der Perspektive auf den organisationalen und gesellschaftlichen Bereich in einer späteren Projektphase möglich ist.

Nach Auffassung der dänischen Projektgruppe des NCA hat die Suche nach einer **Definition von „Kompetenz“** bzw. „Schlüsselkompetenz“ im Rahmen des DeSeCo-Programms bisher eine solche generell akzeptierte theoretische Definition nicht erbracht. Als bisheriger gemeinsamer Nenner lasse sich Kompetenz lediglich beschreiben als - bis zu einem gewissen Grade erwerbbar - Fähigkeit zu denken, zu lernen und zu handeln.

Entwicklungsstrategie NCA

DeSeCo erarbeitete aus den Beiträgen der Teilnehmerländer eine Synthese von zehn Schlüsselkompetenzen. Der NCA-Projektgruppe dienten diese „Schlüsselkompetenzen“ als geeignete Struktur für die Konzeption eines neuen Verständnisses von Kompetenzen sowie der Entwicklung von entsprechenden Indikatoren.

In Zusammenarbeit mit Experten wurden auf das Individuum bezogene Schlüsselkompetenzen identifiziert und erfasst, die in einem dänischen Kontext von besonderer Relevanz sind. Dazu hat man auf bereits vorliegende Untersuchungen zurückgegriffen und auf dieser Grundlage neue, zusätzliche Indikatoren bestimmt, die zur Klärung von Schlüsselkompetenzen in der dänischen Gesellschaft beitragen können.

Von den zehn durch das DeSeCo-Programm vorgeschlagenen **Kompetenzen** wurden neun als für die dänischen Untersuchungen relevant und handhabbar identifiziert:

1. Sozialkompetenz
2. Lese- und Schreibkompetenz („Literacy“ i. e. S.: Lesen, Verstehen, Schreiben; heute auch ergänzt um mathematische Grundbildung, Problemlösen, Kritisches Denken, Reflexivität, Informationsverarbeitung, Gebrauch von ICT)
3. Lernkompetenz
4. Kommunikative Kompetenz
5. Selbstmanagement
6. Demokratische Kompetenz
7. Ökologische Kompetenz
8. Kulturelle Kompetenz
9. Gesundheit, Sport, physische Kompetenz

Aus dem DeSeCo-Programm wurde (zunächst) die Kompetenz „Wertorientierung“ (Value-orientation) nicht aufgenommen: Sie gilt zum einen als empirisch schwer messbar und zum anderen als bereits in einigen anderen Kompetenzen enthalten.

Zusätzlich wurden die folgenden Kompetenzen in den NCA aufgenommen, mit denen sich DeSeCo nicht beschäftigte:

10. Kreative und innovatorische Kompetenz
- /5. Management-Kompetenz (in Ergänzung zu Nr. 5 „Selbstmanagement“)

Letztere wird zwar nicht übereinstimmend als „Schlüsselkompetenz“ eingeschätzt, aber einer Management-Kompetenz wird erhebliche Relevanz für die individuelle Wettbewerbsfähigkeit zugeschrieben. In die Untersuchungen soll Management-Kompetenz nur in ausgewählten Aspekten einbezogen werden, da sie als komplementär zum Selbstmanagement eingestuft wird. Alternativ könne Management-Kompetenz als eine (sowohl individuelle als auch organisationale) Rahmenbedingung für die Entwicklung von Selbstmanagement betrachtet werden.

Andere Untersuchungen und **Einbeziehung statistischer Daten**

Der NCA greift auf eine ganze Reihe weiterer Erhebungen und Statistiken als Hintergrunddaten zurück. In erster Linie sollen Bildungsstatistiken, aber auch Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsstatistiken, Daten des Wissens-Transfer-Systems usw. einbezogen werden.

Diese sollen dazu dienen, nationale Trends und unterschiedliche Aspekte des Kompetenzniveaus in Dänemark im Vergleich zu anderen Staaten zu skizzieren oder auch die Erreichung politischer Zielsetzungen festzustellen.

Hinsichtlich der beabsichtigten Berücksichtigung nationaler Statistiken soll das konzeptionelle Vorgehen der NCA-Projektgruppe und ihrer Methoden von einschlägigen Expertengremien beraten werden etwa im Hinblick auf die angewendeten Berechnungsmethoden.

Weiterhin wird es als notwendig eingeschätzt, Untersuchungen über die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen mit Untersuchungen zur „Produktion“ von beruflichen Kompetenzen zu verbinden. Dabei steht die Konzeption von solchen Methoden im Vordergrund, welche Aufschlüsse über innerbetriebliches Lernen bzw. die innerbetriebliche Kompetenzentwicklung geben können.

Das „**Account-Modell**“

Derzeit liegt ein Entwurf eines Accounting-Modells vor. Das Modell strukturiert die genannten zehn Individualkompetenzen, indem es sämtliche Ebenen mit drei Handlungsbereichen (Arbeitsleben, Bildung und Forschung, Zivilleben) in Beziehung setzt. Der Ansatz besteht darin, eine qualitative Beschreibung der Rahmenbedingungen für die drei analytischen Handlungsbereiche als universelle Bedingungen für die Entwicklung und den Gebrauch der Schlüsselkompetenzen zu liefern.

Ergänzt werden soll dies um einige aggregierte Indikatoren wie etwa

- das generelle Niveau der Erreichung von Bildungszielen in Dänemark im Vergleich zu anderen europäischen Staaten;
- die Gesamtausgaben Dänemarks für R&D im Vergleich zu anderen Staaten;
- der Anteil von Dänen im arbeitsfähigen Alter in Beschäftigung;
- die Beteiligungsquote von Dänen an freiwilliger Arbeit, in Sportvereinen, sozialen Einrichtungen etc.

Das Modell operiert im Kern mit zwei Zirkeln: einem inneren und einem äußeren Zirkel. Im inneren Zirkel geht es, wie bereits ausgeführt, um eine rein auf das Individuum bezogene

Kompetenzperspektive mit einer qualitativen und quantitativen Beschreibung jeder der zehn Kompetenzen. Dabei werden zwei Typen von Indikatoren verwendet: Indikatoren erster und zweiter Ordnung. Beide Typen enthalten jeweils einen Ausdruck, wann und in welchem Maße ein Individuum über die jeweilige Kompetenz verfügt. Der Unterschied zwischen den beiden Typen von Indikatoren liegt in dem jeweils erreichbaren Grad an Genauigkeit bei der direkten bzw. indirekten Messung der Indikatoren. Der äußere Zirkel umfasst die drei genannten Handlungsbereiche.

Für die erste Erhebung des NCA im November 2002 ist geplant, speziell die Kompetenzen der 45 bis 64jährigen Bevölkerung zu untersuchen.

Informationen zu diesem Projekt stehen auf der Internetseite <http://www.nkr.dk> zur Verfügung.

Kontakt:

Peter Vogelius, Projektleiter „Nationalt Kompetence-regnskab“, Undervisningsministeriet (UVM; Ministry of Education)

Veröffentlichungen:

NCA-Project Introduction - for publication on www.nkr.dk

1.2 The National Human Capital Accounts

Initiiert von der Föderation der dänischen Handelsverbände („Federation of Danish Trade Unions“) zielt das Vorhaben darauf, einen sogenannten „competence-boost“ in Dänemark zu erzeugen. Die Initiative versteht sich als Teil des National Human Capital Review.

Ausgehend von bestimmten politischen Zielsetzungen und Prinzipien zur Kompetenzentwicklung soll durch ein regelmäßiges Assessment überprüft werden, inwieweit diese Zielsetzungen erreicht sind bzw. inwieweit dazu politische Interventionen notwendig sind. Ein **jährlicher Bericht** über die Entwicklung der Kompetenzen² soll im Sinne von „political management information“ genutzt werden. Klare Zielsetzungen und Referenzpunkte („yardsticks“), die bis zum Jahr 2020 zu erreichen sind, wurden festgeschrieben und sollen bis dahin regelmäßig evaluiert werden.

Kompetenzentwicklung wird mit der Annahme der Notwendigkeit lebenslangen Lernens für alle verknüpft und für das Individuum sowie für die Gesellschaft als gleichermaßen wichtig eingestuft.

Die Vision des „**competence-boost**“ zielt auf eine nachhaltige soziale, ökonomische und ökologische Entwicklung Dänemarks. Dabei soll es darum gehen,

- die demokratische Gesellschaft zu konsolidieren und weiterzuentwickeln;
- erfüllende Arbeit für alle zu schaffen und

² Zum Beispiel soll jährlich darüber Auskunft gegeben werden, wieviel Prozent der Bevölkerung einen formalen Abschluss über dem „Folkeskole“-Niveau erreicht haben.

- eine Gesellschaft aufzubauen, die sich aus dem Potential der Individuen, der Arbeit der Menschen und hoher Lebensqualität speist.

Daraus wurden **fünf Prinzipien** abgeleitet, die die Diskussion um Zielvorgaben anregen sollen:

1. Ein Mehr an Kompetenz (sowohl individuell als auch gesellschaftlich) führt zu einer höheren Lebensqualität und zu höherer Wettbewerbsfähigkeit.
2. Alle Mitglieder einer Gesellschaft müssen teilhaben an der gesellschaftlichen Entwicklung.
3. Jeder hat das Recht auf erfüllende Arbeit - auch jene, die bisher weniger Bildung erfahren haben.
4. Das Recht des Einzelnen auf Entwicklung seiner Kompetenzen schließt die Pflicht und Verantwortung dafür ebenso ein wie für die Kompetenzentwicklung der anderen.
5. Das Arbeitsleben ist der Dreh- und Angelpunkt der Kompetenzentwicklung. Aber auch die Kompetenzentwicklung in der Gesellschaft muss verbessert werden, nicht zuletzt aufgrund demokratischer Grundüberzeugungen.

Zielsetzungen und „Yardsticks“ (Maßstäbe)

Das Vorhaben soll eindeutige Ziele formulieren, die tatsächlich auch erfasst werden können. Folgende Zielsetzungen wurden zur Grundlage des Programms gemacht:

- *Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit*

Darunter fällt die Absicht, Dänemark in den Punkten Produktivität, Innovationspotential, organisatorischer Flexibilität, Know-how, Umweltschutz, Verbrauchersicherheit und Ethik an die führenden Länder heranzuführen. Überprüft werden soll die Realisierung dieser Ziele z. B. am Anteil sogenannter „innovativer“ Betriebe, die völlig neuartige Produkte auf den Markt bringen bzw. am Anteil derjenigen Unternehmen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt als „flexible Organisation“ gekennzeichnet werden können, an objektiven Werten wie der Produktivitätsrate im internationalen Vergleich, aber auch etwa der Reduktion der CO²-Emissionen durch die Industrie oder der Verringerung der Zahl von betrieblichen Unfällen.

- *Gute öffentliche Verwaltung bzw. öffentlicher Service*

Ein gut funktionierender, qualitativ hochwertiger und für alle gleichermaßen nutzbarer öffentlicher Dienstleistungssektor ist ein weiteres angestrebtes Ziel des Programms. Darunter fällt beispielsweise die Schaffung größerer administrativer Transparenz, die Etablierung neuen Lernens in der „Folkeskol“, neue Verfahren und Prozeduren im Gesundheitswesen und eine größere Bürgerbeteiligung.

Als mögliche „yardsticks“ werden z. B. der Einsatz und die Verbreitung von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie in der dänischen Volksschule und die Nutzung dieser Technologien durch die Lehrer in ihrem Unterricht bzw. der Anteil derjenigen Schüler angesehen, die durch E-Mail von ihren Lehrern Anleitung und Unterstützung erhalten. Unter

anderem könnten auch Aussagen der Wirtschaft über die Unterstützung durch den öffentlichen Sektor zur Beurteilung herangezogen werden.

- *Demokratie und soziale Ausgewogenheit*

Demokratie und soziale Ausgewogenheit müsse beim Wandel in eine Wissensgesellschaft erhalten werden. Eine Aufspaltung der Gesellschaft in ein „A-Team“ und ein „B-Team“ sei zu verhindern, indem die Kompetenzentwicklung ausgeweitet wird. Auf diese Weise solle sichergestellt werden, dass tatsächlich jeder die Möglichkeit habe, die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben und den Willen dafür zu entwickeln.

Als „yardsticks“ dafür wird z. B. derjenige Bevölkerungsanteil mit Zugang zum Internet genannt, oder der Anteil derjenigen Arbeitsplätze, die gekennzeichnet sind durch intensives internes Training und Kooperation bzw. Dialog zwischen Management und Belegschaft.

- *Lebensqualität und persönliche Entwicklung*

Der Wandel zur Wissensgesellschaft schaffe Möglichkeiten zur Verbesserung der Lebensqualität und der persönlichen Entwicklung; die damit verbundene Konstante werde allerdings der akzelerierte sozioökonomische Wandel sein. Kompetenzentwicklung soll daher dazu beitragen, dem Einzelnen die Sicherheit zu liefern, die er in einem solchen Prozess permanenter Veränderung benötigt.

„Yardsticks“ für Lebensqualität und persönliche Entwicklung könnten dann z. B. der Anteil der Bevölkerung mit einer Bildung sein, die (beruflich - kommerziell) verwertbare Qualifikationen vermittelt habe oder auch derjenige Anteil von Personen, der die Möglichkeit zu lebenslangem Lernen tatsächlich habe.

Der „Human Capital Accounts“ (HCA) soll drei wesentliche **Bereiche der Kompetenzentwicklung** einbeziehen:

1. Bildungs- und Forschungssystem
2. Berufliches Lernen / Lernen am Arbeitsplatz
3. Lernen in der Gesellschaft bzw. im Zivilleben

Der HCA soll in allen drei Bereichen das Wachstum von Kompetenzen messen und in Beziehung setzen zu den vier genannten politischen Zielsetzungen. Als zweite „Mess-Dimension“ des HCA werden vier Zielsetzungen genannt, unter denen die genannten Bereiche analysiert werden sollen: Investitionsziele, Produktionsziele, Qualitätsziele und Verbreitungsziele. Damit sind folgende Fragestellungen für die Erhebungen angesprochen:

- Wieviel wird von wem in die Kompetenzentwicklung investiert?
- Was ist das Ergebnis („Output“) der Investitionen?
- Wie gut ist das, was mit den Kompetenzen „produziert“ wird?
- Wer verfügt über die Kompetenzen? Gibt es Gruppen, die nicht in angemessener Weise an der Kompetenzentwicklung teilnehmen?

Zahlreiche Indikatoren sollen Aufschluss geben über den jeweiligen Stand der Kompetenzentwicklung in Dänemark. Die Auswahl der Indikatoren wird dabei abhängig gemacht von den primär gesellschaftspolitischen Zielsetzungen sowie von den damit verbundenen forschungspraktischen Prinzipien, Zielen und Bezugspunkten. Qualitative und quantitative Aspekte sollen im HCA berücksichtigt werden, dabei sollen die vorhandenen soziometrischen Daten genutzt, aber auch zusätzliche, neue Daten durch entsprechende Untersuchungen erhoben werden.

Dänemark versteht sich bei der Ingangsetzung des HCA als „Pionier-Nation“, die - zunächst - erste Schritte der Kompetenzentwicklung alleine gehen muss. Andere Staaten, insbesondere die Staaten der EU, werden aufgefordert, parallele Schritte zu unternehmen und das HCA-Konzept so schnell wie möglich zu diskutieren.

Veröffentlichungen:

Federation of Danish Trade Unions: The National Human Capital Accounts. Copenhagen 1999/2000.

1.3 National Council for Competence - The Danish National Competency Account (2. Bericht)

Gegründet wurde die Initiative im März 1998 von „*The House of Mandag Morgen*“. (vgl. Statusbericht (2) zum Internationalen Monitoring „Grundlagen Kompetenzmessung“ 2001)

Während der erste Bericht (1998) noch darauf zielte, zunächst die Notwendigkeit einer neuen Stufe der gesellschaftlichen Entwicklung (durch Bildung) zu propagieren, war zum Zeitpunkt der Abfassung des zweiten Berichts (1999) die Idee der Kompetenzentwicklung bereits weit verbreitet. Der zweite Bericht befasst sich nun konkret mit der Kompetenzmessung - und zwar insbesondere auf den Gebieten, in denen Dänemark eine eher geringe Kompetenzentwicklung zu verzeichnen hat. Gelernt werden sollte dabei aus Erfahrungen in Bereichen, in denen es dagegen gut funktioniert.

Anregungen und Unterstützung hat das „*Executive Committee*“ durch das *National Council for Competency Network* erfahren, in dem eine Reihe von Unternehmen, Interessengruppen, öffentliche Einrichtungen und Bildungsinstitutionen zusammengeschlossen sind.

Das *Executive Committee* kooperierte dabei eng mit dem sogenannten „*Strategic Forum at the House of Mandag Morgen*“, das als Sekretariat und „Analyse-Einheit“ fungiert hat.

„The National Competency Account 1999“ wird verstanden als Studie zur Erfassung realer Kompetenzen vor dem Hintergrund der Frage, ob bzw. inwieweit die gesamte Nation auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet ist. Andere Studien betonen dagegen eher den Stand der individuellen Kompetenzentwicklung auf der Basis formaler Indikatoren (wie z. B. „OECD: Education at a Glance“) oder versuchen stärker die realen Kompetenzen vor dem Hintergrund der individuellen Kompetenzentwicklung zu messen; so etwa in Neuseeland das „Qualification Framework“.

Insgesamt wurden vier „**Schlüsselkompetenzen**“ untersucht:

- Lernkompetenz
- Veränderungskompetenz
- Beziehungskompetenz (Relation competency)
- Sinndeutungs-/Sinnschöpfungskompetenz (Meaning competency)

Eine Reihe von Indikatoren wurden für die Schlüsselkompetenzen beschrieben und letztlich für insgesamt 132 konkrete Indikatoren die entsprechenden Daten gesammelt und analysiert. Dabei sind unterschiedliche (nationale und internationale) Quellen genutzt worden.

Auf einer 13-Punkte-Skala wurde schließlich eingestuft, welchen Stand die Kompetenzentwicklung in Dänemark erreicht hat.

Im Einzelnen wurden die Schlüsselkompetenzen durch folgende Indikatoren operationalisiert und erfasst:

Lernkompetenz:

- **Professionelle Kompetenzen: 8 Punkte** („Overall Index Rating“)

Die Indikatoren im Einzelnen (Rating Wert):

- Mathematische Fähigkeiten der dänischen Kinder (8)
- Naturwissenschaftliche Fähigkeiten der dänischen Kinder (6)
- Verfügbarkeit von qualifizierten IT-Kräften (5)
- Ausmaß an Hochqualifizierten, die im Lande verbleiben („Extent of brain drain“) (8)
- Anpassung des Erziehungssystems an kommerzielle Anforderungen (8)
- Vertrauen in die Schule (11)
- Vertrauen in die Schule im Hinblick auf die Entwicklung persönlicher Kompetenzen (11)
- Motivation für lebenslanges Lernen (11)
- Anteil der Bevölkerung, der an Weiterbildung partizipiert (10)
- Verbreitung von Bildung (9)
- Bildungsausgaben (7)
- Jugendliche ohne - formale - Qualifikation (6)

- **Organisationales Lernen: 8 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Integration von niedrig Qualifizierten in die Unternehmen (6)
- Delegation von Verantwortung (8)
- Einbeziehung der Mitarbeiter (10)
- Einschätzung eigener Lernanstrengungen (10)
- Wert der Weiterbildung (11)
- Partizipation der Angestellten an Weiterbildung (9)
- Wiederholungstrainings („retraining“) für Arbeiter (7)
- Bildungspläne (für Mitarbeiter) (7)
- Personalverantwortliche in oberster Führungsebene (8)
- Unternehmen mit Kompetenzerfassung (8)
- Anzahl der Graduierten im Privatsektor (8)
- Anzahl sogenannter „flexibler Organisationen“ (6)

- **Interkulturelles Lernen (cross-cultural learning): 8 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Interesse für Immigration (7)
- Respekt vor kulturellen Unterschieden am Arbeitsplatz (7)
- Fokus auf ethnische Minderheiten in der Arbeitswelt (7)
- Einstellungen zu Immigranten im Arbeitsleben (9)
- Kulturelle Mobilität (5)
- Beteiligung von Flüchtlingen im kulturellen/sozialen Leben (6)
- Veränderung hinsichtlich Arbeitslosenzahlen bei Ausländern (7)
- Arbeitslosenquote von Ausländern (7)
- Platzierung von Jugendlichen mit ausländischer Herkunftsfamilie (6)
- Kommunikation zwischen öffentlicher Verwaltung und Ausländern (10)
- Internationale Schulen (11)
- Beherbergung internationaler Konferenzen (10)
- Anteil von Veröffentlichungen in einer Fremdsprache (10)
- Anzahl von dänischen Veröffentlichungen in internationalen Zeitschriften (10)
- Anzahl von Zitaten dänischer Veröffentlichungen in internationalen Zeitschriften (9)
- Zusammenarbeit mit internationalen Partnern (Unternehmen) (9)
- Rekrutierung von Mitarbeitern aus dem Ausland (5)
- Anzahl ausländischer Besucher (9)
- Anzahl von Dänen, die das Ausland besuchen (10)
- Dänische Studierende im Ausland (8)

Veränderungskompetenz:

- **Innovation: 6 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Freiheit, zu entwickeln und neue Technologien zu nutzen (8)
- Risikobereitschaft (7)
- Entscheidungsfreiheit (10)
- Kultur, im Arbeitsleben Kreativität zu fördern (6)
- Unternehmertum/unternehmerisches Denken (Manager-Ebene) (6)
- Ermutigung zur Unabhängigkeit in der Schule (7)
- Unternehmertum/unternehmerisches Denken (Manager-Ebene) (6)
- Unternehmertum/unternehmerisches Denken (Senioren) (6)
- Anteil Selbständiger (3)
- Anzahl neuer Unternehmen (3)
- Anzahl „wachsender“ Unternehmen (6)
- Möglichkeit, neue Investitionen zu tätigen (5)
- Anzahl neuer Produkte/Dienstleistungen (7)
- Anzahl Patente (8)
- Anzahl Buchveröffentlichungen (9)

- **Mobilität: 9 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Einstellung zum Wandel/zur Veränderung (9)
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit (Manager-Ebene) (10)

- Flexibilität (10)
- Umgang mit Unvorhersehbarem (11)
- Neue vs. alte Ideen (8)
- Einstellung zu neuen Technologien (8)
- Forscherinnen (6)
- Weibliche Unternehmensleitungen (9)
- Soziale Mobilität (9)
- Soziale Mobilität von Immigranten (9)
- Langzeitarbeitslosigkeit (10)
- Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen (11)
- Telearbeiter (11)
- Arbeitsstellenwechsel zwischen Unternehmen (9)

Beziehungskompetenz:

- **Networking: 10 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Nutzung innovativer Netzwerke durch Betriebe (10)
- Betriebliche Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten (11)
- Betriebliche Zusammenarbeit mit Experten-Institutionen (knowledge institutions) (11)
- Betriebliche Zusammenarbeit mit dänischen Universitäten (8)
- Betriebliche Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten (8)
- Technologische Zusammenarbeit von Unternehmen (10)
- Vertrauen in die öffentliche Verwaltung bzw. öffentlichen Institutionen (10)
- Vertrauen in private Institutionen (9)
- Einschätzung von Ausländern hinsichtlich Fähigkeit der Dänen zur Zusammenarbeit (9)
- Arbeiten in Netzwerken (10)
- Kooperation im Klassenraum (11)
- Einsamkeit von Teenagern (11)
- Soziale Netzwerke (9)
- Anzahl von Personen, die sich allein gelassen fühlen (9)
- Anzahl von Kindern, die sich nicht auf ein Netzwerk mit Erwachsenen stützen können (7)

- **Kommunikation: 8 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Funktionelles Analphabetentum (5)
- Lesefähigkeiten der Kinder (7)
- Sprachkenntnisse von Jugendlichen (6)
- Häufigkeit der Nutzung der englischen Sprache am Arbeitsplatz (8)
- Häufigkeit der Nutzung der englischen Sprache (7)
- Fähigkeiten von Flüchtlingen und Immigranten (7)
- Anzahl gelesener Zeitungen (8)
- Sozial-kommunikative Kompetenzen (11)
- Internet in Familien mit geringen Einkommen (7)
- Internet-User (9)
- Zugang von Betrieben zum Internet (7)
- Anzahl von Betrieben mit E-Mail (9)

- Internet-Handel von Betrieb zu Betrieb (10)
- Anzahl von Personen, die per Internet Einkäufe tätigt (8)
- Häuslicher Internet-Zugang (9)
- IT-Investitionen (9)
- Verhältnis Schüler pro Computer in der Schule (7)

- **Verantwortlichkeit: 8 Punkte**

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Soziale Isolation (6)
- Anzahl behinderter Arbeitsloser (5)
- Präventive Maßnahmen der lokalen Behörden für Familien gefährdeter Jugendlicher (8)
- Gewalt an der Schule (6)
- Kontakte Schule-Elternhaus (10)
- Heim-/Familienbesuche (9)
- häufige Hilfsangebote (8)
- Umweltschutz/Sorge für die Umwelt (8)
- Soziale Partizipation und Fairness (6)
- Beteiligung an und Einstellung zu freiwilliger sozialer Arbeit (7)
- Soziale Verantwortung von Unternehmen (9)
- Soziale Berichtslegung (9)

Sinndeutungs-/Sinnschöpfungskompetenz:

- **„Focusing“** (*entzieht sich einer zusammenfassenden Bewertung*)

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Nutzung von „Outsourcing“ in der dänischen Wirtschaft (5)
- Zielorientierung (10)
- Gefühl, dass das Leben bedeutungsvoll ist (10)
- Strategischer Opportunismus (11)
- Nobelpreis-Gewinner (10)
- Olympische Medaillen (10)
- Drop-out-Quoten von Jugendlichen im Bildungssystem (7)

- **Identität** (*entzieht sich einer zusammenfassenden Bewertung*)

Die Indikatoren im Einzelnen:

- Vermarktung des Images von Unternehmen (9)
- Verankerung von unternehmerischen Visionen, Unternehmenspolitik etc. im Bewusstsein der Mitarbeiter (9)
- Einbeziehung der Mitarbeiter (in den Betrieben) (9)
- Statusdenken (9)
- Persönliche Ausdrucks- bzw. Entfaltungsmöglichkeiten (11)
- Persönliche „Spannkraft“ („Frustrationstoleranz“) (7)
- Spiritualität (-)

Aus den Befunden wurde eine sogenannte „**Watchlist**“ derjenigen Indikatoren erstellt, die besonders niedrige Bewertungen erfahren haben, und folgende **Empfehlungen** abgeleitet:

1. Die „National Competency Account“-Initiative soll weiterentwickelt werden. Insbesondere gelte es, weitere Beteiligte und Mitwirkende für den Bericht zu gewinnen, und die Arbeit an der Informationssammlung, der Methodenentwicklung und der Datenverarbeitung zu intensivieren. Auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene seien Kooperationen zu suchen.
2. Die Regierung soll einen „Kompetenz-Plan“ erarbeiten. Die dänische Nation brauche eine Vision für die Kompetenzentwicklung. So soll der Kompetenzplan insbesondere auf Internationalisierung, Kreativität und Innovation fokussieren und existierende Initiativen auf diesem Gebiet miteinander koordinieren.
3. Es bestehe die Notwendigkeit für ein „Lern-Laboratorium“ (learning-lab). So soll ein - international führendes - Zentrum für Lernen und Kompetenzentwicklung in Dänemark entstehen. Ein entsprechender Bericht des Bildungsministeriums mit dem Titel „Learning Lab Denmark“ liegt bereits vor.

Informationen zu dieser Initiative können auf der Internetseite www.kompetenceraadet.dk/english.htm eingesehen werden.

Verantwortlich:

Executive Committee of the National Council for Competency

Chief Councillor: Lars Kolind (Chairman of the Board of directors of Grundfos.

Honorary Professor, the Aarhus Business School)

Veröffentlichungen:

Mandag Morgen Strategic Forum: National Council for Competency Report 1999. Copenhagen 1999.

1.4 „Quality that can be seen – Targets and Framework Conditions as a Basis for Quality Development in the Education System“

In einem vom dänischen Erziehungsministerium initiierten Projekt, welches die **Qualitätsentwicklung im Bildungswesen** durch einen gemeinsamen, systematischen Ansatz vorantreiben soll, ist ebenfalls die Erfassung von Lern- und Bildungszielen (und damit von Kompetenzen) impliziert.

Ein Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Ermittlung von Faktoren, die die Qualität des Bildungswesens maßgeblich bestimmen und ebenso auf der Definition von Indikatoren und Kriterien der Evaluation.

Sowohl quantitative als auch qualitative Methoden werden im Rahmen des Projekts eingesetzt und weiterentwickelt.

Bisher greift das Projekt (noch) auf die bereits vorliegende Informations- und Datenbasis zurück, später sollen bessere, qualitative Indikatoren erarbeitet werden, die es insbesondere ermöglichen sollen, über eine Momentaufnahme bzw. den Ist-Zustand hinaus eine Zukunftsperspektive abzubilden („forward-looking-perspective“).

Das Projekt gilt als sogenanntes „umbrella-project“ und soll dazu beitragen, eine Basis für eine gemeinsame Methodologie und Terminologie in diesem Bereich zu schaffen.

Das Bildungsministerium setzt auf zwei Hauptkategorien für die Bewertung der Projektergebnisse: zum einen auf Ziele, sogenannte „Targets“, für die Leistungen und Ergebnisse des Bildungssektors, und zum anderen auf Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen für die Etablierung von Qualität beim Lehren und bei den Bildungsveranstaltungen:

Ziele:

1. Das System muss Bildung und Ausbildung für alle unterstützen.
2. Lehren muss überall einen hohen professionellen Standard besitzen.
3. Das Bildungssystem muss in sich kohärent sein.
4. Die Bevölkerung muss ein möglichst hohes Kenntnis- und Fähigkeitsniveau besitzen, einschließlich guter fachspezifischer, allgemeiner und personaler Qualifikationen.
5. Das Bildungswesen muss die Entwicklung und das ökonomische Wachstum der Gesellschaft durch Vermittlung arbeitsmarktrelevanter (Weiter-)Bildung unterstützen.
6. Die verfügbaren Ressourcen müssen effizient eingesetzt werden.
7. Es muss Motivation für Weiterbildung geschaffen werden.

Zu den **Voraussetzungen und Rahmenbedingungen**, die im Blickpunkt stehen, gehören:

1. Professionelles und pädagogisch qualifiziertes sowie motiviertes Lehrpersonal und Management
2. Qualifizierte und motivierte Lerner
3. Entwicklungsorientierung
4. Finanzieller Rahmen und Infrastruktur
5. Unterstützungsfunktionen

Ein wichtiger Teil des Projekts besteht darin, fachspezifische Zielsetzungen im Sinne von **Qualitätsniveaus** zu formulieren, die mit den Erwartungen an das gesamte Bildungssystem kompatibel sein müssen. Als zentrale Bereiche der Qualitätsentwicklung werden genannt:

- Ziele bzw. Rahmen für die Fächer, Lehrplan, Methoden, Medien, Material
- Prüfungswesen
- Lehrerqualifikation
- Schülerqualifikation
- andere (z. B. Rolle/Verantwortung der Schule)

Die Formulierung von (Lern-)Zielen orientiert sich an der Möglichkeit, diese tatsächlich zu evaluieren: Es soll eindeutig bestimmt werden können, zu welchen Leistungen der Schüler im Rahmen seiner Ausbildung zu welchem Zeitpunkt in der Lage ist. Dabei sollen Probleme, die sich aus zu detaillierten Zielbeschreibungen wie auch der Beschränkung der Lehrer und Institutionen mit Blick auf ihre jeweilige Flexibilität ergeben, berücksichtigt werden; nicht zuletzt durch vielfältige Kontakte zu begleitenden Systemen und Institutionen.

Informationen zu diesem Projekt stehen auf der folgenden Internetseite zur Verfügung:
www.uvm.dk/inst/Quality-filer/frame.htm.

Veröffentlichungen:

Ministry of Education (2000). Quality that can be seen. UVM: Copenhagen.

Otterstrom, A.; Vogelius, P. (2001). Executive Summary of „Quality that Can be Seen – Targets and Framework Conditions as a Basis for Quality Development in the Education System“. Appendix 4. In: Appendices and references. DeSeCo. Country Contribution Process. Denmark.

2 Entwicklungen in Finnland: „Kompetenzbasierte Qualifikationen“

Seit Mitte der 90er Jahre gewinnt informelles Lernen wachsende Bedeutung in Finnland; deutlichstes Anzeichen dafür ist die Entwicklung von **kompetenzbasierten Qualifikationen** (KBQ).

Die kompetenzbasierten Qualifikationen („näyttötutkonto“) wurden mit dem Gesetz über Berufsqualifikationen (306/1994) erstmalig erwähnt, welches 1994 in Kraft trat. Inzwischen ist dieses Gesetz in einem neuen Gesetz über berufliche Erwachsenenbildung von 1998 aufgegangen. Darin werden Befähigungsprüfungen geregelt, die allen Erwachsenen offenstehen, welche eine formelle Qualifikation erwerben wollen. Dabei spielt es keine Rolle, auf welchem Weg die beruflichen Kompetenzen erworben wurden.

Offizielles Ziel dieser Maßnahmen ist es, das Qualifikationsniveau der Bevölkerung zu steigern. So sollten z. B. Vorbereitungskurse auf diese Prüfungen dazu dienen, Wissenslücken zu schließen. Es soll ein nationales Qualitätssicherungssystem etabliert werden, das alle Bereiche der beruflichen Erwachsenenbildung abdeckt.

Drei Arten von Abschlüssen werden unterschieden:

- **Berufsabschluss**,
entspricht den Grundqualifikationen (grundlegende berufliche Kompetenzen) im Jugendalter;
- **Weiterbildungsabschluss**,
entspricht den Kompetenzen und Fähigkeiten eines Facharbeiters;
- **spezialisierte Berufsabschluss**,
entspricht der Beherrschung anspruchsvollster beruflicher Kompetenzen im jeweiligen Gebiet.

Es gibt in Finnland über 300 geschützte, kompetenzbasierte Berufsbezeichnungen in den unterschiedlichsten Bereichen; davon setzen 70 einen Berufsabschluss, 150 einen Weiterbildungsabschluss und knapp über 100 einen spezialisierten Berufsabschluss voraus. Das **Bildungsministerium** legt Anzahl und Bezeichnung der Qualifikationen fest, diese basieren jedoch auf Vorschlägen der **Sozialpartner** und des **Nationalen Bildungsausschusses (NBA)**, der als Fachbehörde für die Entwicklung von Bildungszielen, Bildungsinhalten und -methoden zuständig ist.

Die Kompetenzen, die ein Bewerber laut nationalen Richtlinien nachweisen muss, werden von Fachausschüssen erarbeitet und vom NBA genehmigt.

In der Regel bestehen die Qualifikationen aus vier bis acht **Modulen**, die jeweils gesondert geprüft werden können. Die Richtlinien enthalten allgemeine Hinweise zur Durchführung und Bewertung und definieren dabei nur grob die **Bewertungskriterien**. Die genaue Festlegung wird den Prüfern überlassen, die die jeweiligen konkreten Prüfungsinstrumente entwickeln.

Der NBA ernennt dazu die **Prüfungsausschüsse** (besetzt mit Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie mit Lehrkräften), die für die Durchführung und Überwachung der Fähigkeitsprüfungen zuständig sind. Die Prüfungen selber werden dann von den vertraglich gebundenen Einrichtungen (i.d.R. Bildungseinrichtungen) durchgeführt.

Das methodische Spektrum zur Überprüfung der Kompetenzen des Bewerbers ist weit gefächert. Die Prüfungsinstrumente sind dabei weitestgehend an den **realen Bedingungen und Anforderungen des Arbeitsplatzes** orientiert. Die Intention ist, dass „Bewerber auf das geprüft werden, was sie an einem Arbeitsplatz tun müssten“. Als **Prüfer** fungieren Fachleute mit (aktueller) Berufserfahrung auf dem jeweiligen Gebiet.

Statt eines Tests können Qualifikationen auch durch die Vorlage eines **Portfolios** nachgewiesen werden. Dieser Weg wird allerdings - bisher - seltener gewählt.

Einrichtungen, die die Prüfungen abnehmen, können die Aufgaben selbst entwickeln oder vorbereitete Prüfungen einsetzen. Unter anderem existiert ein Projekt, welches sich auf diese Entwicklungsarbeit spezialisiert und eine **Prüfungsdatenbank** unterhält (**Projekt ALVAR**).

Die Prüfungen dauern zwischen zwei bis fünf Tagen. Sie können auch am Arbeitsplatz des Bewerbers oder in anderen Einrichtungen durchgeführt werden. Die Rahmenbedingungen sind in jedem Fall so praxisnah wie möglich zu gestalten.

Um alle Module erfolgreich bestehen zu können, sind in der Regel zusätzliche Schulungen notwendig, die von den Bildungseinrichtungen angeboten werden. Da die Richtlinien für die KBQ im wesentlichen Beschreibungen von Aufgaben und Kompetenzen (keine Lehrpläne) sind, ist die Dauer für die Vorbereitung auf die jeweiligen Prüfungen unterschiedlich, etwa aufgrund der Unterschiede im Hinblick auf die Vorerfahrungen der Teilnehmer. Es gibt für einige Qualifikationen auch die Möglichkeit zwischen Modulen zu wählen, doch in der Regel bestehen sie ausschließlich aus Pflichtmodulen. Nach Expertenmeinung werden deshalb die Möglichkeiten und Chancen einer modularen Organisation noch nicht hinreichend erkannt und genutzt. (Haltia 2000)

Die **Bewertung** innerhalb des finnischen Systems soll nach zuvor **festgelegten Kompetenzkriterien** erfolgen. Die Organisatoren der Prüfungen sind bemüht, umfassende komplexe Aufgaben zu stellen, die ein integrales Ganzes bilden, um zu vermeiden, dass lediglich punktuelle Einzelbefähigungen überprüft werden. Dabei versucht man zum Beispiel auch die in der Praxis tatsächlich notwendige und realistische Kreativität und Originalität einzubezie-

hen. Die Bewertung erfolgt auch auf der Grundlage der Berufserfahrung der einzelnen Prüfer, so dass die Aussagekraft der Ergebnisse nicht immer eindeutig ist.

Unklarheit herrscht offenbar insbesondere im Hinblick auf die Prüfung von **sozialen Kompetenzen**. Die Einbeziehung dieser Fähigkeiten bei den Prüfungen wird unterschiedlich gehandhabt. Zur Verbesserung der **Vergleichbarkeit** werden etwa präzisere, ausführlichere nationale Richtlinien und eine zentrale Prüfungsdatenbank vorgeschlagen, ebenso wie **Prüfernetzwerke**, um vergleichbare Beurteilungen zu gewährleisten.

Man erhofft sich von dem System der KBQ in Finnland zum einen, wie bereits oben erwähnt, dass die erwachsene Bevölkerung motiviert wird, berufliche Kompetenzen weiterzuentwickeln, und zwar ohne Zeit für überflüssige Schulungsmaßnahmen (Schulung von bereits vorhandenen Kompetenzen) aufzuwenden; zum anderen erhoffen sich **die Arbeitgeber** präzisere Informationen über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der Arbeitnehmer, während die **Arbeitnehmervertreter** mehr Chancengleichheit und Mobilität erwarten. **Lehrer** beurteilen das System skeptischer, da sie eine Unterminierung ihrer Arbeit befürchten. Sie wünschen sich eine eindeutig definierte Stellung in diesem System und eine stärkere Berücksichtigung der Allgemeinbildung.

Konstatiert wird, dass der konsequente **Berufsbezug** der KBQ wahrscheinlich ausschlaggebend für ihre zukünftige Bedeutung ist. Die Zukunftsfähigkeit des Systems wird davon abhängen, ob tatsächlich vor allem diejenigen das Angebot nutzen, die keine oder nur wenige formale Qualifikationen besitzen. Das System könne für viele leicht unattraktiv werden, wenn schulartige Prüfungsaufgaben und -situationen vorgegeben werden.

Das finnische **Komitee für Lebenslanges Lernen** stellt fest, dass KBQ erst der Anfang eines umfassenderen Systems sind, in dem Menschen ihre Kompetenzen und ihr Wissen unter Beweis stellen können. Noch nicht geklärt ist, welche endgültige Gestalt dieses System annehmen wird.

Auf folgenden Internetseiten stehen einschlägige Informationen über aktuelle Entwicklungen in Finnland zur Verfügung:

- **Finnisches Unterrichtsministerium:**
www.minedu.fi/minedu/index.html
- **National Board of Education (Finland):**
www.oph.fi/english/frontpage.asp?path=447
- **University of Turku, Research Unit for Sociology of Education (RUSE):**
www.utu.fi/RUSE/index.htm

Veröffentlichungen:

Haltia, P.: Kompetenzbasierte Qualifikationen in Finnland – Organisation, Bewertung und Legitimität. In: CEDEFOP Agora V: Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen. Thessaloniki 2000.

3 Entwicklungen in den Niederlanden: Anerkennung nonformell und informell erworbener Kompetenzen

Das Interesse an der Anerkennung nonformell und informell erworbener Kompetenzen ist in den letzten Jahren auch in den Niederlanden beständig gestiegen. Das **CINOP** (Centrum voor innovatie van opleidingen Hertogenbosch) hat dazu ein Modell entwickelt, in dem insbesondere das Portfolio eine wichtige Rolle spielt.

Hintergrund für die Aktivitäten ist die Initiative des **Komitees für die Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen** in den Niederlanden, welches bereits 1994 zu dem Schluss gelangte, dass ein System für die Anerkennung informell erworbenen Wissens in den Niederlanden wünschenswert und machbar sei.

Ein **nationales Aktionsprogramm für das lebenslange Lernen** hat u. a. für Pilotprojekte zur APL (Accreditation of Prior Learning; niederländisch: EVC, „erkennen van competenties“) einen umfassenden Rahmen geschaffen.

Ziel der Aktionen ist, die außerhalb formaler Bildungsgänge erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen usw. formell anzuerkennen und dafür im Rahmen der nationalen Kompetenzstrukturen Bescheinigungen auszustellen, die dann auf einschlägige Ausbildungsgänge angerechnet werden können.

Die meisten der APL-Projekte sind damit beschäftigt, **Kriterien** für die APL festzulegen und **Standards**, beispielsweise Arbeitsplatzbeschreibungen, zu definieren.

Typischerweise sind „APL-Kandidaten“ Personen, die bereits Erfahrungen in einem Beruf haben sammeln können, die aber (bislang) über keine entsprechende formale Qualifikation verfügen.

In welcher Weise die Kompetenzen erfasst werden, ist unterschiedlich. Bei neueren Pilotprojekten, wie etwa im Bauwesen, hat sich das **Portfolio** durchgesetzt. Zusätzliche **Prüfungen** werden nur noch dann durchgeführt, wenn die Portfolio-Angaben nicht ausreichen. Man hat festgestellt, dass die Prüfungsaufgaben in der Regel keine weiteren oder neueren Informationen zu Tage fördern. Eine Ausnahme stellt die Situation in pflegerischen Berufen dar. Dort hat sich die **Beobachtung der praktischen Leistung** als ein aussagekräftiger Bestandteil des Verfahrens herausgestellt, da der **Prozess der Ausführung** in diesen Berufen von besonderer Bedeutung ist (siehe dazu auch Abbildung zu Stadien des APL-Verfahrens; S. 4).

Die Portfolio-Methode zielt auf die standardisierte Anerkennung und Beschreibung von Kompetenzen unter Bezug auf die Kriterien der nationalen Fähigkeitsstruktur ab. Unterschieden werden direkte (z. B. Abschlusszeugnis) und indirekte Nachweise (z. B. Arbeitszeugnisse, Beschreibung von Erfahrungen) für das Portfolio.

Zur Bewertung der **Qualität des Portfolios** werden die von O'Grady (1991) erarbeiteten Kriterien herangezogen:

- Glaubhaftigkeit (als Vorbedingung),

- Aktualität,
- Relevanz,
- Quantität und
- Variationsbreite.

Bei den echten Prüfungsaufgaben wird im niederländischen Modell zwischen **Planung, Durchführung und Kontrolle oder Reflexion**, also dem Ablauf einer Arbeitstätigkeit, differenziert. Bewertungsaspekte und Bewertungsmethoden werden an diese Phasen angepasst.

Die *Planungsphase* wird durch ein **Interview** erfasst, während die Bewältigung der *Durchführungsphase* wird in einer realen oder gestellten **praktischen Situation** oder auch - wenn möglich - in der Firma des Kandidaten überprüft. Die **Arbeitsprobe** wird somit in einer realistischen Umgebung mit Hilfe einer entsprechenden Checkliste bewertet. Nach *Abschluss der Aufgabe* wird der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin - z. B. zu Transfer- und Verbesserungsmöglichkeiten - von zwei Prüfern interviewt.

Als Merkmale für das APL-Modell für die Bereiche „Kinderbetreuung“ und „Bauwesen“ werden genannt:

→ **Kompetenzbasiert**

Ein Kandidat gilt dann als kompetent, wenn er in realistischen Arbeitssituationen die von den Sozialpartnern für den jeweiligen Arbeitsbereich festgelegten Qualitätsstandards erfüllen kann.

→ **Passgenau**

Die Prüfung ist an den Ablauf einer realen Aufgabe angepasst.

→ **Kriterienbezogen**

Handlungen des Kandidaten werden mit den standardisierten, formalisierten Befähigungskriterien verglichen (nicht mit den Leistungen anderer Kandidaten).

→ **Authentisch**

Es wird möglichst in einer realen berufspraktischen Situation die Kompetenz des Kandidaten überprüft. Das schließt allerdings nicht aus, dass - wo sinnvoll - auch simulierte Arbeitssituationen vorgegeben oder authentische Aufgaben in einem gesonderten Rahmen durchgeführt werden. Allerdings - so schränken die Nieskens und Klarus ein - hat sich (wie oben erwähnt) gezeigt, dass authentische Prüfungen nicht immer mehr bzw. bessere Informationen liefern als eine Portfolio-Bewertung. Außerdem sei zu fragen, welche Kompetenzen besser in schriftlichen oder mündlichen Prüfungen statt in Praxissituationen festgestellt werden können.

→ **Integration von Theorie und Praxis**

Kompetenz, wie im niederländischen Modell definiert, bedeutet die Anwendung von Wissen und Fähigkeiten. Es wird deshalb angenommen, dass Kompetenzen eines Teilnehmers bzw. einer Teilnehmerin in einem integrativen Ansatz bewertet werden müssen.

AnsprechpartnerInnen für weitergehende Informationen zum Themenkomplex „Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen“ sind:

Marja van den Dungen / Janet Veenstra, CINOP (www.cinop.nl)

Ruud Klarus, STOAS (www.stoas.nl)

Veröffentlichungen:

Nieskens, M.; Klarus, R.: Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in den Niederlanden. In: CEDEFOP Agora V: Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen. Thessaloniki 2000.

III Fazit und Ausblick

Den vorgestellten Projekten gemeinsam ist das zugrundeliegende Bestreben, das jeweilige Wissens- und Kompetenzniveau einer Gesellschaft zu verbessern. Die dänischen Initiativen sind in der Entwicklungsarbeit bereits weit fortgeschritten und können auf erste Erfahrungen der Konkretisierung und der Umsetzung zurückblicken. Das „National Competence Account“-Modell vertritt zunächst eine konsequente, auf das Individuum bezogene Perspektive bei der Auswahl der relevanten Schlüsselkompetenzen, die mit sozialen Handlungsfeldern korreliert werden. Die für November 2002 geplante Untersuchung wird ersten Aufschluss über die Handhabbarkeit des Modells und seiner Aussagekraft hinsichtlich der angenommenen Schlüsselkompetenzen geben können. Neben den öffentlichen Initiatoren sind auch die Aktionen der Föderation der dänischen Handelsverbände und der privaten Bildungs- und Forschungseinrichtung „The House of Mandag Morgen“ hervorzuheben. Im Unterschied zum aktuellen NCA-Modell steht bei dem „National Council for Competence“ eine Art von gesamtgesellschaftlicher Kompetenzmessung und -entwicklung im Zentrum der Arbeiten. Die Tragfähigkeit und Bewertung dieses Konzepts hängt nicht zuletzt von der Legitimation und der Qualität des Verfahrens ab, bei dem die oben aufgeführten Indikatoren ausgewählt und definiert wurden. Der „National Human Capital Account“ der Föderation der dänischen Handelsverbände zielt auf eine konzertierte Aktion in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, um den Wandel in eine Wissensgesellschaft intensiv zu unterstützen und die Werte der dänischen Gesellschaft zu stärken.

Die Berücksichtigung von Erfahrungswissen und von informell bzw. nonformell erworbenen Kompetenzen bei dem Erwerb formeller Qualifikationen ist ein Kennzeichen der kompetenzbasierten Qualifikationen in Finnland. Das bestehende System versteht sich als ein erster Schritt auf dem Weg zu einem neuen Verständnis von Kompetenzen und zu einem neuen Konzept der Kompetenzmessung.

Nonformell und informell erworbene Kompetenzen sollen auch in den Niederlanden in das formelle Berechtigungswesen „eingespeist“ werden können. Bei der Anerkennung nonformell und informell erworbener Kompetenzen spielt das Portfolio, das sich bereits bewährt hat, eine zentrale Rolle.

Neben der kontinuierlichen Erweiterung und Vertiefung der inzwischen vorgestellten Projekte und Initiativen in Europa soll der Monitoring-Raum auf Australien und Neuseeland ausgeweitet werden.